

Plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment SAS
Informe Final Consultoría Empresarial

Jhony Alexander Sierra Correa

María Paula Perea Díaz

Estudiantes

Juan Carlos Osma Rozo

Director Del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá, mayo de 2025

Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN	7
FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
Contexto Empresarial.....	8
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....	9
Identificación del Problema	10
FASE PLANEACIÓN	11
Justificación	11
Objetivos del Proyecto.....	14
Alcance del Proyecto.....	15
Marco de Referencia.....	16
Metodología de la Consultoría.....	22
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS	27
Desarrollo del Plan de Trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Seguimiento Gerencial.....	28
Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....	30
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES.....	33
Productos Finales.....	33
Lecciones Aprendidas.....	35
Recomendaciones para la Gerencia	38
REFERENCIAS.....	43
DATOS BÁSICOS DE LA CONSULTORÍA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Datos del Convenio	¡Error! Marcador no definido.
Datos de Registro de Consultores del proyecto.....	48
ANEXOS.....	51

Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto	16
Tabla 2. Marco normativo	0
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto	26
Tabla 4. Matriz Marco Lógico	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría	34



Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i>	11
Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i>	15
Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i>	24
Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i>	27



Resumen Ejecutivo

El bienestar laboral en una organización es un tema de gran relevancia, que se debe trabajar desde el talento humano de las organizaciones, este proceso o área siempre debe garantizar la calidad de vida, independiente del cargo o funciones que desarrollen los colaboradores, asegurando el bienestar laboral y la retención de los colaboradores a través de la implementación de una entrevista semiestructurada, como herramienta de recolección de información aplicada a 16 colaboradores de la organización, con el objetivo de identificar aquellos factores críticos y la percepción de los colaboradores frente al bienestar laboral, para la implementación del plan de bienestar laboral en la empresa Security Video Equipment SAS. Como consecuencia de la consultoría realizada, se llegó a identificar condicionantes que explican el estado actual de la organización: la escasa formalización del plan de bienestar, la alta rotación del personal, la comunicación deficiente y la escasa pertenencia. En las principales enseñanzas se identifican, entre otras, la necesidad del compromiso de la alta dirección, la necesidad de crear un comité de bienestar como herramienta para mitigar la dependencia gerencial y la aplicación de herramientas para medir el clima laboral. Las recomendaciones incluyen el desarrollo de un programa piloto de bienestar, la mejora de la comunicación interna, y la implementación de horarios flexibles, lo que contribuirá significativamente al fortalecimiento del bienestar organizacional y la retención del talento humano.

Palabras clave: bienestar laboral, calidad de vida, cultura organizacional, motivación laboral.

Abstract

The labor welfare in an organization is an issue of great relevance, which must be worked from the human talent of the organizations, this process or area must always ensure the quality of life, regardless of the position or functions developed by employees, ensuring the welfare and retention of employees through the implementation of a semi-structured interview, as a tool for collecting information applied to 16 employees of the organization, with the aim of identifying those critical factors and the perception of employees against labor welfare, for the implementation of the labor welfare plan in the company Security Video Equipment SAS. As a result of the consultancy, key factors such as the lack of a formalized welfare plan, high staff turnover, inadequate communication and low sense of belonging were identified. Among the main lessons learned were the importance of top management commitment, the need to create a wellness committee to reduce management dependency, and the relevance of implementing work climate measurement tools. Recommendations include the development of a pilot wellness program, the improvement of internal communication, and the implementation of flexible schedules, which will contribute significantly to strengthening organizational wellness and the retention of human talent.

Keywords: well-being at work, quality of life, organizational culture, work motivation.



Plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment SAS

Introducción

El bienestar en el trabajo se considera el principio fundacional para el éxito organizacional, aplicándose mediante la ejecución de la estrategia con programas de incentivos, desarrollo profesional, condiciones laborales y promoción de la salud, en la que interactúan positivamente las experiencias para mejorar el entorno laboral. Centrándose en el bienestar laboral, se satisfacen necesidades y motivaciones de los integrantes de la parte humana, estableciendo una vinculación con la cultura organizacional, la cual provoca eficacia, efectividad y la capacidad de producción, participando no solo en el éxito organizacional, sino en la sostenibilidad y la pertinencia social de la empresa, donde el enfoque humano garantiza el éxito perdurable. (Cáceres-Lozano et.al, 2023)

En un contexto laboral cada vez más competitivo, el bienestar de los colaboradores se ha convertido en un factor clave que requiere un enfoque estratégico integral, orientado a garantizar la salud física, mental y emocional de los trabajadores mediante programas destinados a fomentar una cultura laboral positiva y motivadora. Lo que los futuros líderes de la gerencia de talento humano deben aprender es que existe una relación directa entre el bienestar laboral, rendimiento y compromiso organizacional; estos conocimientos permitirán formar organizaciones competitivas que, al garantizar el desarrollo y la satisfacción de las personas que ocupan puestos laborales, van a poder afrontar los retos del mundo laboral contemporáneo, influyendo positivamente tanto en la calidad de vida de las personas como en el rendimiento empresarial.

Fase Formulación del Problema

La empresa Security Video Equipment S.A.S muestra deterioro del clima laboral y el descenso de la productividad, el cual es evidenciado con la fuga de personal, la aparición de

riesgos psicosociales en el trabajo y el ausentismo prolongado. Esta problemática es evidenciada en la empresa y aparece a partir de la no existencia de estrategias de bienestar laboral que vayan a atender las necesidades físicas, mentales y sociales de los trabajadores creando un clima caótico en donde los colaboradores no encuentran en la organización una oferta de valor, ni el apoyo necesario para desempeñar su labor.

El problema es mayor, cuando se encuentra falta de políticas que promuevan el equilibrio trabajo-vida, programas de reconocimiento y desarrollo profesional, y la carencia de espacios y actividades que fomenten el bienestar de los trabajadores. Como consecuencia, la empresa enfrenta afectaciones económicas por los problemas mencionados anteriormente.

Esta situación compromete la sostenibilidad organizacional y la capacidad competitiva de Security Video Equipment S.A.S, requiriendo una intervención integral que aborde las causas estructurales del problema a través del diseño e implementación de un plan de bienestar laboral que mejore las condiciones de trabajo, fortalezca el compromiso organizacional y contribuya al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

Es fundamental conocer a qué reto se llevará a cabo el trabajo del consultor, eso no sólo orientará la estrategia para el trabajo a realizar, sino que servirá para tener claro que al final la solución que se proponga esté ajustada a las necesidades de la empresa, es como si fuese encontrar el centro de un laberinto; resulta mucho más fácil si uno tiene bien hecho el mapa del laberinto. Esta definición del problema a resolver equivale a la brújula del proyecto, dicha brújula que orientará el proceso y que debe estar en línea con los objetivos del proyecto y las expectativas de la organización.

Contexto Empresarial

Security Video Equipment S.A.S es una compañía colombiana, integradora de servicios y equipos de seguridad electrónica, que ofrece productos manufacturados con tecnología de punta, venta, instalación y mantenimiento de soluciones de seguridad

electrónica, para cada una de las necesidades de los diversos sectores productivos con experiencia de más de 15 años en el desarrollo de proyectos relacionados con la protección de recursos en múltiples y prestantes organizacionales del país.

La empresa Security Video Equipment S.A.S, pertenece al sector terciario de la economía, específicamente al sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y su objetivo principal es el de ofrecer asesoría personalizada para detectar riesgos que logren ser cubiertos con tecnología electrónica que pueda ser implementada con soluciones particulares y específicas, diferentes de un cliente a otro, presentando alternativas nuevas respaldadas en productos de alta calidad y eficiencia.

Los clientes que atiende la empresa incluyen varios sectores productivos como el industrial, comercial, militar, farmacéutico, educación, salud, habitacional y telecomunicaciones, entre otros, con una cobertura a nivel nacional, específicamente en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Cartagena.

Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

En la empresa Security Video Equipment S.A.S se evidencia que, aunque existe un proceso de Talento Humano, este no desarrolla ninguna actividad propia de bienestar de la organización, lo que ha generado una alta rotación del personal y un ambiente de trabajo tensa, con desmotivación y agotamiento laboral.

Toda la gestión propia de talento humano, como la selección, contratación, capacitación, evaluaciones de desempeño y medición de ambiente laboral, se realiza de manera esporádica, sin ninguna base o marco teórico, lo que genera una inadecuada comunicación entre las partes.

Existe el interés de incentivar y crear un comité de bienestar, pero por parte de personal que no cuenta con las bases formativas y competencias propias para esta actividad,



viendo el bienestar laboral desde actividades recreativas o momentos de esparcimiento, sin tener en cuenta las operaciones propias de la compañía, sin integrar a cada trabajador desde la individualidad, estas deficiencias, generan un decrecimiento organizacional afectando directamente la productividad; es por este motivo, que se requiere una intervención integral partiendo de lo general a lo individual, para lograr crear procesos de bienestar laboral a partir de un plan, que sean efectivos, eficientes y con trabajadores satisfechos y motivados.

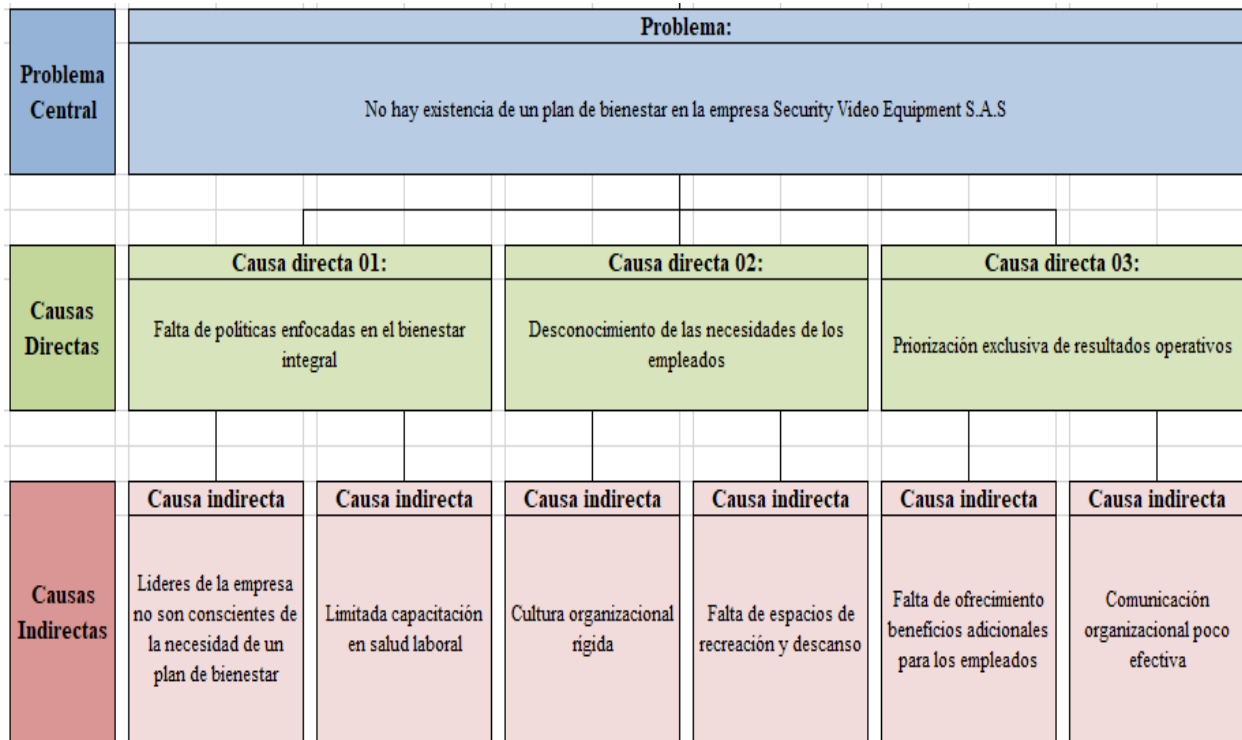
Identificación del Problema

Una vez que se han reconocido todas las oportunidades de intervención en la empresa Security Video Equipment S.A.S, se define el problema central que será abordado mediante la consultoría, utilizando el árbol de problemas (Tabla 1). Este modelo organiza la información a través de relaciones causales, presentándose en forma de árbol y resumiendo las principales variables que influyen en la situación problemática. (DNP, 2016)

Por lo anterior se plantea como pregunta problema ¿Cómo proponer un plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment S.A.S que genere eficiencia y eficacia para su talento humano?



Ilustración 1. Árbol de problemas



Nota: Construcción propia, 2025.

Fase Planeación

Tras identificar el problema central, se definen los objetivos del proyecto, alineándolos con las necesidades detectadas, estableciendo el alcance, límites y áreas de impacto del proyecto para asegurar un enfoque claro y medible, para diseñar un plan de acción que incluye estrategias y actividades orientadas a alcanzar los objetivos de la consultoría de manera eficiente y efectiva, con el fin de generar resultados tangibles y sostenibles para la organización.

Justificación

La empresa Security Video Equipment S.A.S, actualmente se encuentra priorizando el bienestar de los colaboradores, esto desde una perspectiva estratégica, lo anterior debido a



diferentes problemáticas que aquejan a la organización y la ha llevado a problemáticas en su cultura y clima laboral, como también en el aumento de ausentismos laborales y fuga de personal.

Esto se puede ver reflejado por la falta de sensibilización por parte de los líderes se manifiesta en la ausencia de capacitaciones sobre gestión del talento humano y bienestar laboral, donde los supervisores y jefes de área no cuentan con las herramientas necesarias para identificar signos de desmotivación, estrés o agotamiento en sus equipos de trabajo, lo que resulta en un liderazgo reactivo en lugar de preventivo.

La comunicación poco efectiva se manifiesta como uno de los problemas más relevantes de Security Video Equipment S.A.S., caracterizada por canales de información verticales y unidireccionales en los que predomina la comunicación por vía descendente y no hay espacio para la retroalimentación. Esto se pone de manifiesto en las reuniones, donde no se propicia la participación activa de los y las colaboradoras y donde no hay procedimientos formalmente establecidos para presentar los problemas o las sugerencias que puedan tener, o bien la falta de claridad en la comunicación para la transmisión de objetivos y expectativas laborales. Por otra parte, no se hace uso de plataformas digitales internas para propiciar la comunicación horizontal con las demás áreas de la empresa, por lo que se producen silencios organizacionales que dificultan los procesos de coordinación y trabajo en grupo.

La escasa formación en salud ocupacional se manifiesta en la falta de programas de prevención de riesgos psicosociales, ausencia de capacitaciones sobre manejo del estrés y bienestar mental, y desconocimiento de técnicas de autocuidado por parte de los colaboradores. La empresa no cuenta con personas con formación específica en psicología del trabajo y de las organizaciones, lo que conlleva a que existan pocas iniciativas relacionadas con el bienestar laboral, o sí existen no tienen un enfoque preventivo integral.



Por otro lado, la ausencia de beneficios añadidos en el paquete de compensación, afecta directamente la imagen de la organización ante otras organizaciones que si ofrecen paquetes integrales, pues éstas ultimas tienen menores problemáticas relacionadas con estrés laboral, burnout o condiciones inseguras, demostrando que una adecuada política de bienestar contribuye a la disminución de la rotación de personal y al aumento del rendimiento grupal laboral.

Es por ello, que se presenta un plan de bienestar que incorpora iniciativas centradas en las personas, tales como programas de apoyo a la salud mental, espacios dedicados a la una correcta recreación, y beneficios complementarios que enriquezcan la experiencia laboral que propone, y a la vez, también busca desarrollar una cultura organizacional más abierta y menos cerrada, para lo que, además, requiere de una formación continua en capacitación para líderes y empleados que atenúe su propia viabilidad a través del tiempo. Los resultados van desde un clima laboral más saludable, una disminución del estrés hasta una mejora en la productividad y una mayor conservación del talento humano, colocando el bienestar en el plano de los pilares de la compañía para su éxito a través del tiempo. A largo plazo, al ubicar el bienestar de sus trabajadores como punto central a la hora de pensar su estrategia, Security Video S.A.S no sólo elevará su atractivo como potencial empleador y su capacidad al conservar buen talento, sino también la mejora de su clima laboral y su rentabilidad. La implementación de este plan significará una modificación cultural valiosa, con efectos que perduran en el tiempo, este enfoque no solo considera las problemáticas actuales que tiene la organización, sino que además también proveerá una base resiliente para los problemas complejos que enfrente en el futuro cuando busque generar una solución a aquellos problemas complejos que los afectan cohesionando dichas soluciones.

Objetivos del Proyecto

Es esencial establecer el propósito general de la consultoría a partir de un diagnóstico y análisis detallado de la situación actual de la organización incluyendo la identificación de los problemas que afectan a la población objetivo, priorizando y seleccionando aquel que se constituye como el problema central a ser abordado; para ello, se emplea la metodología del árbol de problemas, una herramienta que permite visualizar las causas y efectos del problema, facilitando la definición de una intervención focalizada y alineada con las necesidades reales de la organización y su talento humano.

Objetivo General

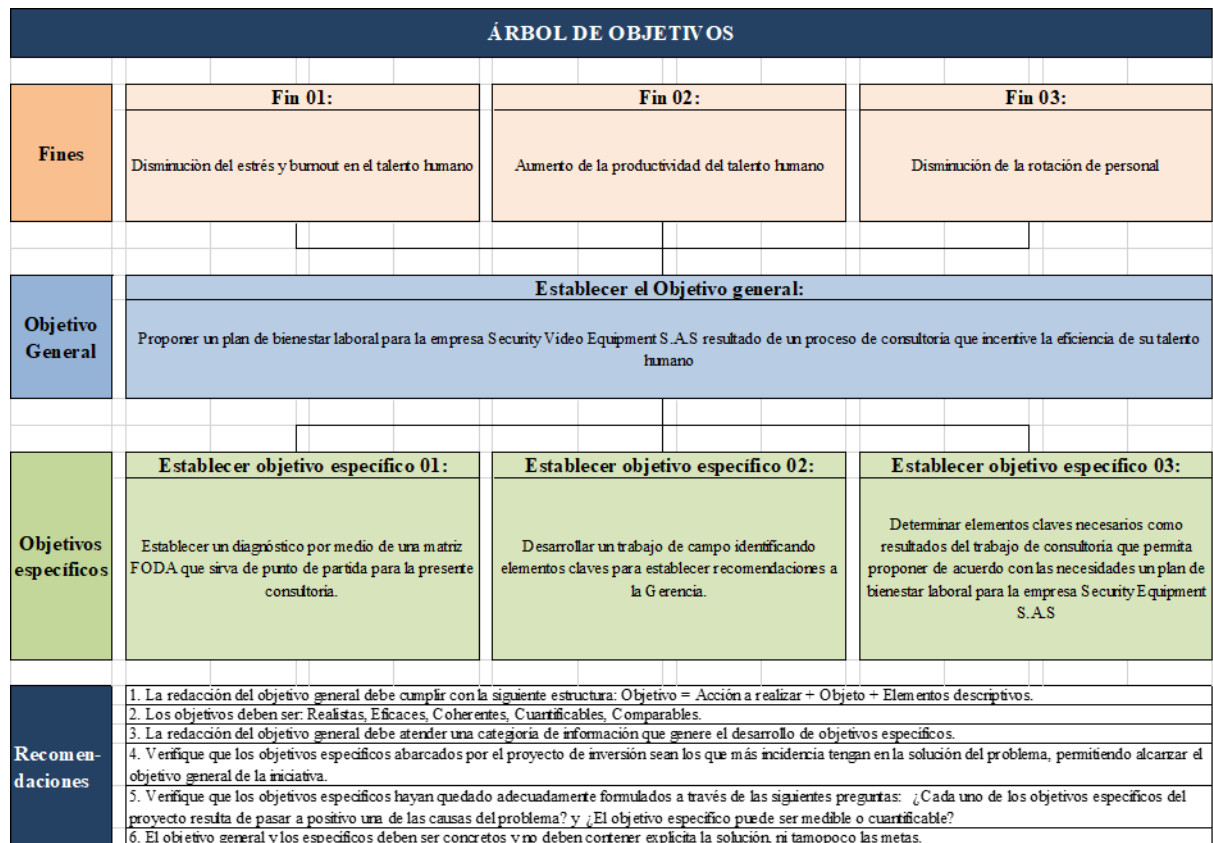
Proponer un plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment S.A.S resultado de un proceso de consultoría que incentive la eficiencia y eficacia de su talento humano

Objetivos Específicos

1. Establecer un diagnóstico por medio de una matriz FODA del área de bienestar laboral que sirva de punto de partida para la presente consultoría.
2. Desarrollar un trabajo de campo para detectar las necesidades de bienestar laboral de los colaboradores que permita establecer recomendaciones específicas a la Gerencia.
3. Determinar elementos claves necesarios como resultados del trabajo de consultoría que permita proponer de acuerdo con las necesidades identificadas un plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment S.A.S.



Ilustración 2. *Árbol de objetivos*



Nota: Construcción propia, 2025.

Alcance del Proyecto

En este punto ya se ha definido y delimitado el alcance del proyecto, quedando identificadas las actividades concretas a realizar, así como los productos o entregables. Cada actividad es un compromiso clave para el desarrollo de la consultoría y, de hecho, para cada actividad hay uno o varios productos que dan cuenta explícita de su ejecución, por lo que este planteamiento permite estructurar de manera clara y medible el proyecto y, a su vez, garantizar el avance planificado del mismo, con la certeza de que se cumplirán los objetivos a lograr.

Tabla 1. Alcance del proyecto

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz FODA -DOFA
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
3	identificación de elementos o factores clave	C	Factores clave identificados
		D	Plan de bienestar laboral
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E	Memorias de la sesión de divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento gerencial	G	Acta de seguimiento gerencial No 1
		H	Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, 2025

Marco de Referencia

En con el fin de describir el reto que tiene la organización y el modo de contar con un mayor número de claves precisas para reflexionar sobre cómo la consultoría puede hacer una diferencia, a continuación, se presentan los conceptos clave y los modelos de referencia que estructuran la forma de presentar la propuesta; no sólo porque ofrecen un buen marco conceptual para el diseño y la implantación de las estrategias, sino porque garantizan que la propuesta esté alineada a las mejores prácticas y enfoques validados en la gestión del talento humano, es como disponer de un buen mapa que permita definir un buen camino hacia la

consecución del objetivo del proyecto, de modo que cada paso esté sustentado mediante métodos probados y experiencias exitosas en el campo del talento humano.

Marco Teórico

El bienestar laboral se ha convertido en parte constitutiva de la gestión del talento humano, especialmente en empresas de seguridad tecnológica, donde las exigencias son extremas (Castañeda et al., 2017), estas empresas operan en un contexto que no concede tregua, caracterizado por cambios veloces y competencia feroz, que la llevan a ver a sus colaboradores trabajando bajo niveles significativos de estrés, con largas jornadas laborales y bajo la presión constante de innovar al tiempo que se mantienen seguros los sistemas (Peiró et al., 2014); en este contexto, poner en marcha un plan de bienestar laboral no es únicamente una decisión de mercado ponderada de forma contingente, sino también una herramienta fundamental para garantizar la productividad y atender y cuidar la salud mental de las personas que trabajan para la organización y su motivación (Vásquez, 2018); además, al implementarlo se garantiza también el soporte a las personas que dan lo mejor de sí cada día y la sostenibilidad también de la empresa a largo plazo. (Quiroz et al., 2020)

El bienestar laboral se constituye con el esfuerzo por mejorar cada día las condiciones en que trabajan las personas, propiciando espacios que les permitan sentirse sanos, cómodos y equilibrados en el plano personal y con las demandas de la organización. (Luque & González, 2020) Este proceso laboral incluye el cuidar de la salud física y mental de las personas trabajadoras, la fluidez en la calidad del trabajo en su entorno laboral, el fomento de la satisfacción con las actividades que desarrollan y el fortalecimiento de las relaciones positivas entre colegas y grupos de trabajo (Pizarro et al., 2019); de manera que se conserve un espacio de contacto que permita a cada cual sentirse agradecido y apoyado, por ejemplo, a partir de la atención de sus necesidades de soporte emocional cuando lo requiera, o en el reconocimiento

de sus esfuerzos, pero de forma que, al mismo tiempo, se cumplan los objetivos de la empresa y las exigencias de esta. (Cáceres-Lozano et al., 2023)

A partir de la definición que hace la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), se puede afirmar que un trabajo saludable es el que protege y promueve la salud física, psíquica y social de los trabajadores, de modo que no solo preservan la salud bio-psico-social de las personas, sino que permiten que las organizaciones se mantengan en el tiempo (Instituto de Salud Pública de Chile, 2022), al dar mayor peso a un entorno laboral donde se cuida el físico, la psique y lo social; por lo tanto, las organizaciones no sólo asumen una responsabilidad social, sino que cuentan con mayores posibilidades de duración en el tiempo (Castro, 2003); lo que al final, deviene en la posibilidad de que las personas y la empresa salgan beneficiadas y avancen en paralelo en su sostenibilidad.

En el sector de seguridad tecnológica, el bienestar laboral depende del equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles (Bakker & Demerouti, 2013), estas demandas pueden incluir altos niveles de responsabilidad y presión, mientras que los recursos pueden ser herramientas tecnológicas, apoyo gerencial y programas de bienestar (Talledo, 2019); por lo tanto, un desequilibrio entre estos factores puede llevar al agotamiento (burnout), mientras que un equilibrio adecuado promueve el compromiso laboral. (Bakker et al., 2007)

Para las organizaciones, es fundamental equilibrar las responsabilidades laborales y personales, implementando políticas como horarios flexibles y teletrabajo, entre otros (Pérez-Rodríguez et al., 2017); lo cual, puede ser clave para reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral. (Greenhaus et al., 1985) La gestión efectiva del equilibrio trabajo-vida personal se convierte en un factor determinante para la retención del talento y la productividad organizacional. (Castro et al., 2017)

Otro aspecto crucial en la implementación de un plan de bienestar es el fomento del bienestar social, que se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno



laboral. (Jiménez, 2024) La inteligencia emocional es vital a la hora de construir relaciones laborales de tipo eficaz o constructivas, pues fomenta que los y las colaboradoras sean capaces de gestionar sus emociones, de entender las emociones de sus compañeros y, en definitiva, un entorno de trabajo al que puedan dar el nombre de empático y colaborador (Bernal, 2022); en esta línea, los team building, como también otras acciones que dan lugar a espacios de interacción social, como áreas de descanso o eventos de integración, son buenas prácticas para incrementar el sentido del grupo y minimizar el aislamiento de los equipos. (Ortiz, 2021) Estas prácticas permiten no solo darle al clima organizacional un impulso de mejora, hacen llegar a los trabajadores una sensación de mayor valor y conexión entre los miembros del grupo; contribuyendo de esta manera al bienestar y a los buenos resultados de la organización. (Luque et al., 2020)

Poner en marcha un plan de bienestar proporciona a la organización grandes y concretos beneficios (Castillo-Ruano & Banguera-Rojas, 2018), por ejemplo, al disminuir el estrés y aumentar la satisfacción en el trabajo, los trabajadores se centran más en su trabajo y naturalmente la productividad se eleva (Castro et al., 2017); asimismo, cuando las personas perciben que la empresa se preocupa verdaderamente por su bienestar, este compromiso se transforma en lealtad (Talledo, 2019); se generan así relaciones interpersonales en el trabajo que promueven la cohesión del grupo, este foco también mejora la imagen externa de la compañía que es percibida como un buen empleador capaz de atraer mejor talento y afianzar su imagen en el medio. (Vásquez, 2018) Por último, en sectores como el tecnológico donde la atracción y retención de los mejores talentos es un reto básico, un plan de bienestar adecuadamente implementado puede incluso ser la diferencia entre una menor rotación y la estabilidad del equipo de trabajo, cimiento básico del éxito en el tiempo. (Luque et al., 2020)

Además, el bienestar laboral contribuye a la creación de ventajas competitivas al fortalecer la cultura organizacional y fomentar la innovación (Peiró et al., 2014), ya que las



culturas organizacionales orientadas al personal, que promueven el desarrollo, la autonomía y el reconocimiento, están directamente relacionadas con altos niveles de bienestar y compromiso organizacional. (Quiroz et al., 2020) La implementación de programas de bienestar efectivos requiere de un enfoque integral que considere tanto aspectos individuales como organizacionales. (Castañeda et al., 2017)

De acuerdo con Cáceres-Lozano et al. (2023), la conexión existente entre el bienestar en el trabajo y el compromiso organizativo es un aspecto que ha sido objeto de estudio en la investigación académica, enfatizando su carácter bidireccional (Bakker & Demerouti, 2013), pues cuando una organización promueve un buen clima laboral en el que los trabajadores se sienten valorados, apoyados y motivados, ellos desarrollan un fuerte sentido de pertenencia y responsabilidad hacia la organización (Pizarro et al., 2019), esta conexión lleva a poner más empeño en el logro de las metas organizativas, constituyendo un ciclo virtuoso que no solo mejora la experiencia de los trabajadores, sino que además propicia la sostenibilidad del éxito de la organización (Jiménez, 2024); en definitiva, dar prioridad al bienestar va a propiciar que las organizaciones mantengan un equipo comprometido, lo que a su vez permitirá un crecimiento sostenido para la propia organización. (Ortiz, 2021)

La normativa laboral colombiana avala la instauración de programas de bienestar que promuevan empleos dignos y sostenibles (Instituto de Salud Pública de Chile, 2022); sin embargo, muchas empresas se ven imposibilitadas de hacerlo de forma efectiva, lo que en consecuencia les limita en su capacidad de retener el talento indicado, así como de aumentar su competitividad a nivel global. (Castro, 2003) En el campo internacional, el Índice de la Felicidad Laboral de Bután demuestra que el bienestar emocional y psicológico de las personas trabajadoras es un tema importante para la productividad y la sostenibilidad organizacional. (Cáceres, et al., 2023) La medición y evaluación continua del bienestar



laboral se convierte en una herramienta fundamental para la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones modernas. (Vásquez, 2018)

Marco Normativo

A continuación, se presenta el marco normativo, que tiene incidencia en el presente proyecto:



Tabla 2. Marco normativo

Normatividad	Objeto de la norma
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País
Ley 100 de 1993	Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos
Ley 1010 de 2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1072 de 2015	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establece los lineamientos específicos sobre las condiciones de salud y seguridad en los ambientes laborales
Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.1	Organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados

Nota: Creada con base en la normatividad asociada, 2025.

Metodología de la Consultoría

El plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment S.A.S, se realiza basado en dos metodologías, Project Management Body of Knowledge (PMBOK), esta



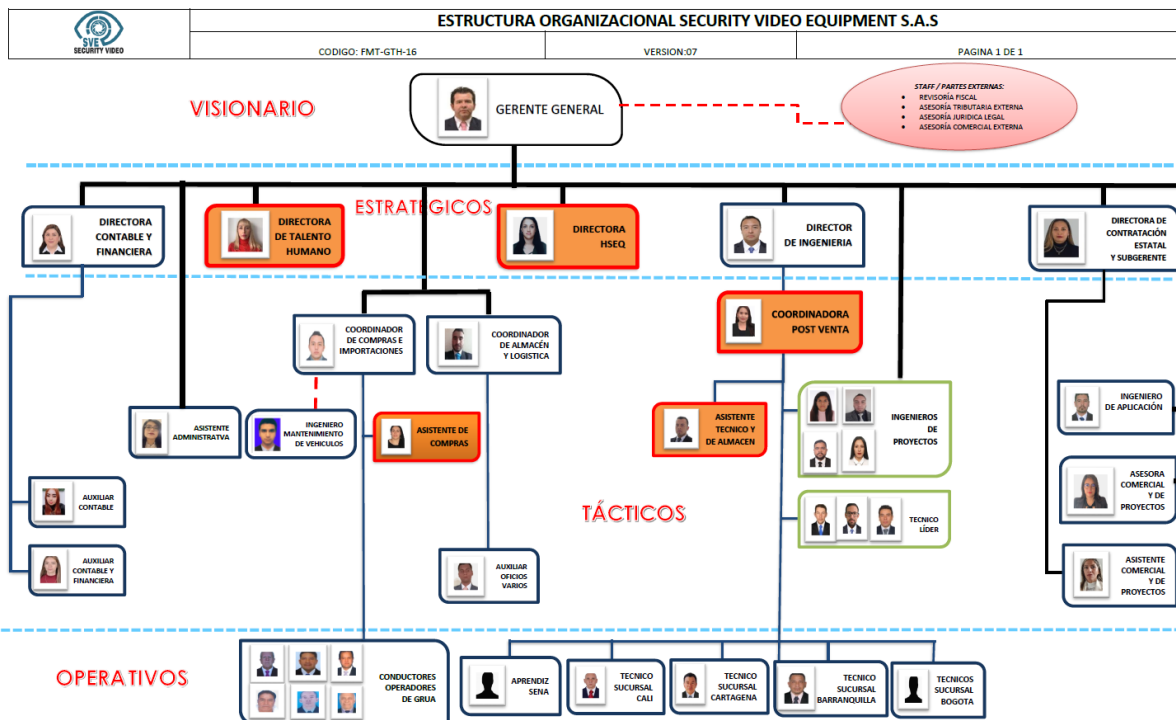
metodología es utilizada para tener mejores prácticas, directrices y normas para la gestión de proyectos. PMBOK (Project Management Body of Knowledge; o Cuerpo de Conocimiento de Gestión de Proyectos) es un documento que contiene procesos, prácticas recomendadas, terminologías y directrices para una gestión de proyectos exitosa. (Project Manage Institute, 2017) La segunda metodología es el Marco Lógico, la cual es una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos, la cual está centrada en la orientación por objetivos, la orientación hacia grupos beneficiarios y el facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas. (Ortegon, 2005) Se adecua el PMBOK para la estructura global del proyecto, implementando tres elementos de Marco lógico para su desarrollo, como lo son: el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la Matriz Marco Lógico.

Población

Se inicia la caracterización de la población objetivo, conformada por un total de 50 empleados, que será intervenida a través del proyecto de consultoría, partiendo de la identificación y análisis de la estructura organizacional actual de la empresa Security Video Equipment S.A.S, esta información se obtiene por parte del área de talento humano de la empresa. Dicha estructura, que se detalla a continuación, sirve como base para comprender la distribución de roles, responsabilidades y jerarquías dentro de la organización, permitiendo alinear las estrategias de intervención con las dinámicas y necesidades específicas de cada área y nivel jerárquico.



Ilustración 3. Estructura Organizacional



Nota: Security Video Equipment S.A.S, 2024

En esta estructura organización podemos evidenciar que es una estructura jerárquica, dividida en cuatro áreas: Visionario (gerencia general), Estratégico (directores de procesos), táctico (procesos de apoyo) y operativo (operación de la compañía) los procesos de apoyo para el desarrollo de esta consultoría, fueron la gerencia general, el Sr Ramiro González, la dirección de talento humano la Sra. Claudia Marcela Cufiño y dirección HSEQ la Sra. Paula Perea Diaz, para el desarrollo del plan de bienestar empresarial se contará de igual manera con el apoyo y participación de los directores y lideres de proceso, quienes tiene subordinados y conocen las falencias y ausencias del tanto humano, el impacto a largo plazo será para todos los cargos y procesos de la organización, ya que el plan de bienestar abarca el clima laboral y bienestar laboral de todos los colaboradores.

Stakeholders

Para asegurar el éxito del proyecto de consultoría, es crucial identificar y comprometer a las personas clave dentro de la organización que participarán activamente en su desarrollo, estas personas trabajarán en colaboración con el equipo consultor, aportando su conocimiento y compromiso para alcanzar los objetivos planteados.

El proceso de identificación de stakeholders consiste en reconocer a todas aquellas personas o grupos que se verán impactados, directa o indirectamente, por el proyecto, este paso incluye documentar información relevante sobre sus intereses, nivel de participación y el impacto que pueden tener en el éxito del proyecto; adicionalmente, los stakeholders pueden ubicarse en diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización y presentar distintos grados de autoridad, influencia e interés en los resultados del proyecto. (PMI, 2008)

Una forma práctica para la gestión de las personas relacionadas con un proyecto es la utilización de la matriz RACI (Responsable, Aprobador, Consultado e Informado). Esta es una herramienta que puede ordenar de una forma clara y sistemática la información sobre todas las personas interesadas en el proyecto, clasificándolas según el papel que desempeñan: las que llevan a cabo la tarea, las que toman la decisión final, las que cuentan con experiencias o puntos de vista y las que solo precisan estar informadas; con esta metodología, se consigue que todo el mundo esté alineado y comprometido con las metas del proyecto de una forma más eficaz.

La identificación y gestión adecuada de los stakeholders, apoyada en herramientas como la matriz RACI, es un pilar fundamental para garantizar el éxito de cualquier proyecto de consultoría; además, este enfoque estructurado no solo optimiza la colaboración, sino que también asegura que todos los involucrados estén alineados con los objetivos y contribuyan de manera efectiva al logro de los resultados esperados.



Tabla 3. Matriz RACI del proyecto

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	Consultores	Gerencia General	Directora de Talento Humano	
Trabajo de campo	Consultores			
Identificación de elementos o factores clave	Consultores			
Documentos que soportan la consultoría	Consultores			Gerencia General
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	Consultores			Gerencia General y directora de Talento Humano
Seguimiento gerencial	Consultores			Gerencia General
Responsables: Quien realizan el trabajo para completar una tarea. Es el dueño operativo de un proceso, quien lo lleva a cabo y debe responder por la entrega de la tarea.				
Autoridad: Responsable por la finalización adecuada de una tarea, es decir, es quién delega las tareas que deben ser ejecutadas y tiene la autoridad sobre la toma de decisiones en el nivel inmediato.				
Consultar: Aquellos que brindan opiniones de valor, generalmente son expertos en el tema con quienes hay comunicación en ambas direcciones. Son buscados por los involucrados en el proyecto para comprender mejor un tema determinado.				
Informar: Son actualizados sobre el progreso del proyecto, que generalmente ocurre al momento de la finalización y la entrega de la tarea.				

Nota: Construcción propia, 2025.

Plan de Trabajo

A continuación, se detallan las actividades planificadas para el proyecto de consultoría, acompañadas de la propuesta de cronograma correspondiente a la fase de implementación, este plan establece el orden y los tiempos estimados para la ejecución de cada tarea, con el fin de garantizar una gestión eficiente y oportuna del proyecto.

Ilustración 4. Plan de trabajo

PLAN DE TRABAJO	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7							
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL																																
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto	■	■																													
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato		■	■																												
0.3	Generación del contrato				■	■																										
0.4	Firma del acta de inicio					■	■																									
0.5	Radicar contrato firmado en área jurídica							■	■																							
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA																																
1.1.	Idea del proyecto.	■	■	■																												
1.2	Árbol de problemas.		■	■																												
2. PLANEACIÓN																																
2.1	Objetivo General.				■	■																										
2.2	Justificación.					■	■																									
2.3	Alcance.							■	■																							
2.4	Población.									■	■																					
2.5	Marco de referencia.											■	■																			
2.6	Plan de trabajo.													■																		
3. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN																																
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.																■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
3.1.1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano																■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
3.1.2	Trabajo de campo																				■	■	■	■	■	■	■	■	■			
3.1.3	Identificación de elementos o factores clave																															
3.1.4	Documentos que soportan la consultoría																															
3.1.5	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional																															
3.2	Seguimiento gerencial.																															
3.3	Presentación de informes.																															
3.4	Monitoreo mediante Matriz Marco Lógico																															
4. CIERRE																																
4.1	Informe de cierre y entregables.																															
4.2	Lecciones aprendidas.																															
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																															

Nota: Construcción propia, 2025.

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

En esta etapa, se lleva a cabo la intervención directa en la organización, desarrollando los productos definidos dentro del alcance del proyecto. Los entregables correspondientes se presentan y detallan al final del presente informe.

Desarrollo del Plan de Trabajo

A continuación, se exponen las acciones que se realizaron como parte del plan de trabajo del proyecto consultoría de la organización.

La intervención realizada da cuenta de la introducción de una innovación en la gestión empresarial que cubre los requisitos necesarios que se previeron en el proyecto. El proceso mediante el cual se desarrolló el plan de bienestar laboral se concibió en cuatro fases concretas. En primer lugar, se detectaron problemas como un elevado índice de rotación del personal y una ausencia de comunicación, gracias a un análisis inicial. A continuación, se establecieron actividades como la planificación de un diagnóstico FODA y la toma de entrevistas a los trabajadores. Durante la fase de implementación, se ejecutaron actividades, se preparó el plan de bienestar laboral y se realizó seguimiento con la gerencia de la empresa. Finalmente, se entregaron productos teniendo en cuenta las necesidades detectadas con monitoreo continuo para asegurar su impacto.

Los consultores, estudiantes de la Maestría en Gerencia de Talento Humano, trabajaron en conjunto con la dirección y el departamento de talento humano de la organización; además se tuvo en cuenta a 16 trabajadores de la compañía a través de la toma de entrevistas para captar sus necesidades y percepciones sobre ellas y asegurar así que el plan de bienestar fuese práctico a sus prioridades.

Los productos incluyeron un análisis FODA, un informe de investigación, un listado de factores clave, el plan de bienestar, registros de divulgación y actas de seguimiento. Estos se construyeron recopilando datos, analizando información y colaborando con la gerencia, utilizando herramientas como la Matriz RACI para asignar roles y el Marco Lógico para monitorear resultados.

Como parte del desarrollo del plan de trabajo se parte de hacer un análisis de la situación actual del proceso de talento humano, lo que permitirá establecer un diagnóstico a través de la implementación de una matriz FODA-DOFA, la cual proporciona el insumo para

el diseño de las estrategias asociadas al plan de bienestar alineadas con los objetivos organizacionales (Ver anexo A)

Como acción estratégica para la investigación de mercados se realiza un trabajo de campo con el cliente interno, indagando sobre las necesidades actuales como elementos claves a tener en cuenta en el plan de bienestar alineado con las demandas reales de los colaboradores, lo cual fomenta un sentido de pertenencia y compromiso con la organización (Ver anexo B)

Los factores claves identificados necesarios reflejan las necesidades reales y prioridades de los colaboradores que no solo pueden mejorar la calidad de vida del empleado, sino que también impactan directamente en su motivación, productividad y compromiso con la organización (ver anexo C)

En cuanto al plan de bienestar laboral propuesto es fundamental para fomentar un entorno de trabajo saludable, motivador y productivo, ya que aborda las necesidades reales de los colaboradores, identificadas a través del estudio de mercado y el análisis interno (ver anexo D).

La actividad de la divulgación de la consultoría permite garantizar la transparencia, participación y compromiso para y con las directivas en la construcción del plan de bienestar laboral y comunicando claramente los objetivos, metodologías y beneficios del proceso, mostrando la pertinencia y beneficios de este. De las anteriores se generan como producto las memorias de sesión de divulgación las cuales brindan un registro del análisis adelantado por parte de los consultores al interior de la organización como documento histórico para la dirección (Ver anexo E) y las listas de asistencia a estas mismas sesiones (Ver anexo F). Por último, se cuenta con las actas de seguimiento gerencial donde se muestra lo que se trabaja durante las sesiones de consultoría, las necesidades manifestadas por la dirección y los



compromisos y avances pactados tanto por los directivos como los asesores (Ver anexo G y H)

Estos productos ayudaran a reducir el estrés y la rotación, mejorar la comunicación y fortalecer la cultura organizacional; además proporcionan datos para decisiones estratégicas, mejoran la reputación de la empresa como empleador responsable y aseguran sostenibilidad a largo plazo, alineándose con normativas laborales y tendencias globales.

Seguimiento Gerencial

En el proceso de gestión del proyecto, se llevan a cabo dos instancias de seguimiento por parte del gerente o supervisor designado por la organización; de estas revisiones, se genera evidencia documentada en las actas de seguimiento, las cuales forman parte fundamental de la documentación integral de la consultoría, donde queden enmarcados los temas tratados en cada sesión, los compromisos entre las partes y el seguimientos a estos, generando así un mayor enfoque y trazabilidad de esta consultoría.

(ver Anexo I -2023-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 01)

(Ver Anexo J -2023-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 02).

Monitoreo: Matriz Marco Lógico

La evaluación es un proceso continuo de monitoreo y control que se realiza de manera simultánea a la ejecución del proyecto, su objetivo es rastrear, revisar y regular el avance y el desempeño de este. En este contexto, se comparan las actividades ejecutadas con las tareas planificadas en el plan de trabajo, las cuales están asociadas a cada fase de la consultoría. El estudiante debe organizar y sistematizar la información en una matriz estructurada, la cual resume los aspectos clave del proyecto; donde, esta matriz sigue una lógica vertical (Actividad – Resultado – Propósito – Fin) y una lógica horizontal (Resumen narrativo – Indicador – Medios de Verificación – Supuestos), permitiendo identificar los indicadores de resultados logrados gracias a la implementación del proyecto.

Tabla 4. *Matriz Marco Lógico*

MATRIZ MARCO LÓGICO				
Resumen Narrativo del Objetivo		Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Fin				
Disminución del estrés y burnout en el talento humano		Número de observaciones hechas por los empleados frente a la sobre carga laboral	Días de ausentismo por estrés /total de días trabajados	Compromiso de la gerencia para implementar medidas de bienestar
Aumento de la productividad del talento humano		Porcentaje del aumento de la productividad del mes comparado con el período anterior	Numero de metas alcanzas /Número total de metas	Disponibilidad de recursos para implementar el plan de bienestar
Disminución de la rotación de personal		Promedio de permanencia de un trabajador en la empresa	Encuesta de satisfacción laboral a los trabajadores	Mejora en las condiciones laborales y satisfacción del personal
Propósito				
Proponer un plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment S.A.S resultado de un proceso de consultoría que incentive la eficiencia de su talento humano.		Plan de bienestar laboral aprobado e implementado	Actas de aprobación, anexos y documento final del plan de bienestar laboral	Participación de los colaboradores y gerencia
Componentes				

Establecer un diagnóstico por medio de una matriz FODA que sirva de punto de partida para la presente consultoría.	Diagnóstico FODA completo y verificado	Informe de diagnóstico posterior al análisis de la matriz FODA	Disponibilidad de información precisa y actualizada para alimentar la matriz
Desarrollar un trabajo de campo identificando elementos claves para establecer recomendaciones a la Gerencia	Informe de trabajo de campo con recomendaciones clave	Informe con las recomendaciones	Colaboración y accesibilidad del personal durante el trabajo de campo
Determinar elementos claves necesarios como resultados del trabajo de consultoría que permita proponer de acuerdo con las necesidades un plan de bienestar laboral para la empresa Security Equipment S.A.S	Elementos clave identificados y priorizados	Informe con listado de elementos clave y prioridades	Establecer necesidades alineados con los recursos disponibles
Actividades			
Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	\$2,000,000	Documento con el informe de análisis de la situación actual	Acceso a datos e información relevantes y actualizada
Trabajo de campo	\$3,000,000	Informe de trabajo de campo	Participación del personal de la empresa
Identificación de elementos o factores clave	\$2,000,000	Listado de factores clave	Colaboración entre el equipo de consultoría y el personal

Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	\$1,500,000	Presentaciones y documentos compartidos	Interés y compromiso de la gerencia y colaboradores
Seguimiento gerencial	\$2,500,000	Informes de seguimiento	Continuidad del compromiso gerencial

Nota: Construcción propia, 2025.

Fase de Cierre y Conclusiones

En esta fase, se concluye formalmente el proyecto con la entrega de los productos finales y un informe de gestión que documenta los cambios implementados, los cuales respaldan la innovación introducida en la gestión empresarial.

Productos Finales

En la tabla siguiente se consolida la información relacionada con los productos generados como resultado de la intervención, estos productos se adjuntan en forma de anexos, los cuales forman parte esencial de la documentación del proyecto, identificados según los nombres especificados.



Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría

Descripción de Productos de la Consultoría				
No.	Actividad	ID	Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz de diagnóstico.	Anexo A-Matriz FODA - DOFA
2	Trabajo de campo	B	Documento los resultados de la investigación realizada con el cliente interno	Anexo B Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
3	Identificación de elementos o factores clave	C	Documento con la identificación de los factores o elementos clave	Anexo C Factores o elementos clave identificados
4	Documentos que soportan la consultoría	D	Documentos que dan respaldo a las potenciales soluciones de la problemática identificada	Anexo D- Plan de Bienestar
5	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E F	Memorias de la sesión de divulgación	Anexos E y F- Memorias de divulgación
		G H	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo_G y H-Lista de asistencia de divulgación
6	Seguimiento gerencial	I J	Actas de seguimiento hecho con la empresa	Anexo_I-Acta de seguimiento gerencial No 1
				Anexo J- Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, 2025.

Lecciones Aprendidas

Este es el registro de buenas prácticas y claras oportunidades de aprendizaje en la ejecución del proyecto:

Aciertos de la Organización en la Gestión del Proyecto

Compromiso de la Alta Dirección: La dirección general y los empleados de los distintos procesos mostraron una gran implicación, participando de manera activa en las sesiones de seguimiento y garantizando la disponibilidad de los recursos requeridos, lo que permitió que la consultoría contara con una base firme para su desarrollo y ejecución.

Colaboración entre el Equipo de Talento Humano: El equipo de gestión humana colaboró codo a codo con los consultores compartiendo información clave sobre cómo está estructurada la organización y qué es lo que realmente necesitan los trabajadores, esto contribuyó al entendimiento de la realidad de la empresa y a que se realizase un diagnóstico más preciso y adaptado a la organización.

Los Stakeholders Participan Efectivamente: Mediante el uso de la matriz RACI se pudieron aclarar los distintos roles y responsabilidades de las partes implicadas que facilitaron la comunicación y la construcción de un compromiso conjunto, logrando que el proyecto sea gestionado y liderado adecuadamente gracias a la participación de todos los niveles de la organización, desde los colaboradores hasta la dirección general.

Implementación de Metodologías Comprobadas: La conjunción de la metodología PMBOK junto con el Marco Lógico, permitió tener un enfoque sistemático y estructurado para la planificación, la realización y el control de la consultoría, el cual garantizó que todas



fueran orientadas a los resultados, lo que a su vez les permitió tener una mayor claridad y dirección en el proceso

Diagnóstico detallado: A partir del análisis DOFA y del trabajo de investigación interna que se realizó con los trabajadores, se detectaron las necesidades y expectativas de la plantilla, sobre esa base se construyó un plan de bienestar laboral que se ajusta a lo que los trabajadores necesitan, los resultados fueron coherentes y las soluciones fueron eficaces.

Dificultades y Oportunidades de Mejora por Parte de la Empresa

Excesiva Dependencia del Gerente: Un obstáculo se dio en el momento que la implementación del plan bienestar es que las propuestas dependen en exceso de la aprobación y seguimiento que el gerente general ejerce sobre las propuestas y el trabajo del plan de bienestar, y esto obstaculizaba la ejecución del plan por demoras en la toma de decisiones, por ello es factible generar un comité de bienestar o nombrar líderes del bienestar en vez de depender exclusivamente del alto directivo, de modo que se deleguen responsabilidades e incrementar la autonomía en la gestión, esto facilitaría el proceso y hará aligerar la carga de la alta dirección para que el proyecto pueda prosperar con mayor eficacia.

Comunicación Deficiente entre Colaboradores: La ausencia de una comunicación eficaz entre los trabajadores pudo haber restringido el efecto de las iniciativas de bienestar; por lo tanto, la implementación de vías de comunicación interna, como boletines, encuentros periódicos o plataformas digitales, para potenciar la interacción y promover un mayor sentimiento de pertenencia entre los empleados, debe ser vista como una oportunidad para mejorar.



Falta de Medición Previa del Clima Laboral: La empresa no disponía de la existencia de encuestas ni herramientas para verificar cómo estaba el equipo en su entorno laboral, lo que dificultó la medición del resultado del plan de bienestar. Para poder corregir esta circunstancia es necesario establecer un sistema periódico que evalúe el clima laboral o el bienestar de los trabajadores mediante encuestas, o bien mediante métricas específicas, esto facilitará poder conocer el impacto de las acciones tomadas y posteriormente ajustar aquello que sea necesario.

Resistencia de los Colaboradores al Cambio: Parte del equipo, estos no se mostraron del todo cómodos con las nuevas propuestas de bienestar, especialmente las que impactaban en su horario habitual y puede que eso fuera lo que provocó que el avance se viese obstaculizado. Para solventar esto será necesario implementar estrategias de gestión del cambio, como talleres de sensibilización o sesiones de formación, para involucrar a los empleados en el mismo y que, de esta manera, puedan sentirse empoderados para realizar su participación.

Limitaciones Económicas: Las restricciones económicas fueron un punto de inflexión en la implementación de determinadas actuaciones, como habilitar espacios deportivos o contratar servicios externos, lo que hizo que el alcance del plan se redujera. Sin embargo, hay posibilidades de explorar alternativas de financiación, como el establecimiento de alianzas con proveedores especializados en el bienestar o ayudas estatales que amplíen las posibilidades de la implementación del plan y en consecuencia se pueda sacar un mayor rendimiento del mismo.

Dificultades y Oportunidades de Mejora por Parte de los Consultores

Profundización de la Gestión del Cambio: Los consultores como tal no previeron del todo la resistencia al cambio ni prepararon determinadas estrategias para gestionarlas, lo

que probablemente mermó cómo los empleados recibieron el plan, de manera que para fortalecer este punto de aquí en adelante será necesario un enfoque sólido de gestión del cambio en los proyectos, incorporando iniciativas como campañas de comunicación y formaciones que preparen al equipo para adaptarse a las novedades con confianza.

Dependencia de la Información Proporcionada por la Empresa: Gran parte del diagnóstico se fundamentó en los datos proporcionados por el departamento de recursos humanos y la dirección, lo que podría restringir la detección de problemas no documentados o infravalorados por la compañía; por tal motivo, es necesario enriquecer la información interna con técnicas adicionales de recopilación de datos, como la observación directa o entrevistas más extensas, para conseguir una perspectiva más integral y objetiva.

Subestimación de las Limitaciones Presupuestarias: Algunas propuestas superaron las capacidades financieras de la compañía, lo que originó expectativas no satisfechas y modificaciones de última hora; esto demanda un estudio más exhaustivo de las limitaciones financieras desde la etapa de planificación, adaptando las propuestas a los recursos existentes y dando prioridad a acciones de gran alcance y bajo costo.

Recomendaciones para la Gerencia

Para fortalecer la capacidad institucional y la sostenibilidad de la innovación a través de un proyecto de consulta y teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en las diferentes herramientas aplicadas en esta consultoría, se recomienda:

Recomendaciones a Corto Plazo

- Diseñar e iniciar un programa piloto que incluya actividades como pausas activas, talleres de manejo del estrés y eventos de integración, respondiendo a la falta de un plan formal de bienestar y a las sugerencias de los empleados sobre bienestar físico y mental.



- Crear un comité de bienestar estableciendo un grupo con representantes de distintas áreas para liderar iniciativas de bienestar, reduciendo la dependencia de la gerencia, mitigando la centralización excesiva y fomentando la participación activa.
 - Con el fin de mejorar la comunicación interna se debe lanzar un boletín mensual o una plataforma digital para informar y conectar a los empleados con el fin de mejorar la deficiencia en la comunicación identificada como un obstáculo para el trabajo en equipo.
 - Organizar talleres introductorios sobre salud mental y manejo del estrés para todos los empleados, respondiendo a la reciente conciencia sobre este tema y a la falta de programas al respecto
 - Ejecutar una encuesta inicial de clima laboral para medir el estado actual del bienestar y establecer una línea base con el fin de brindar mediciones de gestión y permitir priorizar acciones.
 - Implementar un esquema de horarios flexibles o trabajo híbrido en áreas seleccionadas, teniendo en cuenta lo demandado por el personal en cuanto a la conciliación entre el trabajo y la vida personal
 - Llevar a cabo el diseño y la implementación de un sistema de registro y pago de horas extraordinarias claro y justo en función de sus necesidades, a la vista de la manifestación de preocupaciones respecto a la carga de trabajo y la falta de reconocimiento por el sobresfuerzo, claro y accesible, para que el personal pueda tener la sensación de que su esfuerzo dedicado es igualmente compensado.
 - Capacitar a los trabajadores en habilidades de comunicación efectiva a fin de mejorar las habilidades interpersonales que ayudan a la cohesión del grupo, ya que este mismo entrenamiento ayuda a disminuir y gestionar los conflictos que puede desencadenar un contacto comunicativo negligente y defectuoso.
-

Recomendaciones a Mediano Plazo

- Desarrollar un plan integral de bienestar, formalizándolo a partir de los resultados de la prueba piloto, el cual contenga aspectos de salud física, mental y social, para garantizar que las acciones establecidas sean de carácter sostenible y que responda a la necesidad de dotarse de un programa de actividad físico-deportiva, garantía de promoción del bienestar integral de las personas trabajadoras.
 - Crear un sistema de evaluaciones de desempeño laboral con feedback 360° y metas claras para todos los empleados, buscando mejorar las mediciones en cuanto a productividad y al desarrollo profesional.
 - Hacer el lanzamiento de una campaña interna con actividades de integración y comunicación de valores organizacionales permitiendo elevar el sentido de pertenencia de los empleados.
 - Habilitar áreas para descanso o para actividades físicas dentro de la empresa teniendo en cuenta lo sugerido por el personal en cuanto a la necesidad de mejoramiento de las condiciones físicas de los empleados.
 - Desarrollar un programa de capacitación estableciendo cursos regulares en habilidades técnicas y blandas para el crecimiento profesional, aumentando así las expectativas de desarrollo y la motivación.
 - Expandir la flexibilidad laboral ampliando el esquema de trabajo híbrido o flexible a más áreas, ajustado según la información obtenida dentro del piloto mejorando aún más la relación entre el trabajo, la vida laboral y el bienestar mental.
 - Planificar un programa de reconocimiento que efectivamente reconozca el esfuerzo y la dedicación de las personas trabajadoras, garantizando ofrecimientos concretos mediante el trabajo o la antigüedad, no solo va a aumentar la motivación,
-

sino que también propiciará el grado de compromiso de la persona trabajadora con la empresa, ya que se va a sentir valorada y una parte fundamental de su grupo.

- Instaurar un mecanismo regular para escuchar la voz de los empleados, como encuestas semestrales, que nos ayuden a conocer su percepción sobre el clima laboral y sobre las iniciativas llevadas a cabo; este monitoreo continuo que se irá implementando permitirá hacer los ajustes necesarios y va a hacer evidente la medición del verdadero impacto de las acciones a la hora de hacer visibles en donde han de ser aplicadas las mejoras evidenciadas por las diferentes necesidades del grupo.

Recomendaciones a Largo Plazo

- Hacer del bienestar uno de los ejes de la estrategia empresarial con un presupuesto específico para la sostenibilidad de las iniciativas con compromiso a largo plazo por parte de la organización, de esta manera se asegura que el bienestar no solo sea una acción contingente, sino una acción prioritaria que perdure en la mirada de la empresa.

- Crear un programa avanzado de salud ocupacional con evaluaciones médicas periódicas, medidas preventivas con el objetivo de identificar y mitigar los riesgos laborales, con este enfoque anticipado se mejorará la salud general de los trabajadores, se reducirá el ausentismo, se generará un equipo más saludable y presente.

- La aplicación de herramientas de última tecnología, como por ejemplo aplicaciones de mindfulness, plataformas de bienestar y de bienestar digital, esto va a ayudar a cuidar la salud de los empleados. Lo interesante de ello es que utilizar herramientas tecnológicas no solo tiene la ventaja de aprovechar tendencias actuales,



sino también que permite mantener a la empresa a la vanguardia de la salud de los empleados.

- Crear colaboraciones estratégicas con gimnasios o centros de salud mental para que los empleados tengan una serie de beneficios adicionales sin que la empresa tenga que incurrir en grandes desembolsos en gimnasios; establecidas estas colaboraciones, las opciones de bienestar se ampliarán para dar más oportunidades para cuidar la salud física y mental.
 - Para poder llevar a cabo el desarrollo del talento humano será necesario adquirir un sistema de gestión de procesos de personal dirigido a articular los procesos de reclutamiento, desarrollo y de retención de personas y así optimizar el ciclo de la gestión del empleado.
 - Impulsar la diversidad e inclusión implementando políticas y programas que promuevan un clima inclusivo y mejoren la reputación corporativa y el clima laboral.
 - Evaluar el impacto económico del bienestar empresarial mediante la realización de un estudio de tipo costo-beneficio sobre las acciones puestas en práctica, justificando el gasto y respaldando futuras decisiones.
 - Obtener una certificación en bienestar laboral buscando reconocimientos como los otorgados por "Great Place to Work" para posicionar a la empresa y atraer talento humano y mejorar la imagen organizacional.
-

Referencias

- CEPAL. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2016) Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos. Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas.
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf
- Project Management Institute – PMI. (2008). Guía Project Management Body of Knowledge (PMBOK). 7a Edición. https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc_campaign=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D
- Díaz, R. A. (2024). Evaluar la eficiencia de la aplicación de la guía del Project Management Body of Knowledge (PMBOK) 7ª edición para la ejecución de la construcción de la planta de tratamiento de aguas residuales domésticas de la Central Térmica Termozipa. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10882/13392>
- Cárdenas Torrado, L., Cruz Casallas, N. E., & Álvarez Cardona, N. (2022). Review of the Logical Framework: Conceptualization, Methodology, Variations and Applicability in Project and Program Management. *Inquietud Empresarial*, 22(1), 117–133.
<https://doi.org/10.19053/01211048.13408>
- Cáceres-Lozano, L. F., Acevedo-Cárdenas, J. A., Barrios-Martínez, V. A., Romero-Salinas, L. A., Pérez-Peña, A. G., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación En Salud Universidad De Boyacá*, 10(1), 94–111. <https://doi.org/10.24267/23897325.742>
-

- Luque Balbona, D., & González Begega, S. (2020). El Bienestar Ocupacional: delimitación conceptual y variables clave de su desarrollo. *Revista Española De Sociología*, 29(2). <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.17>
- Quiroz González, Eliana & Loaiza, Jesús & González, Catalina. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. DOI:[10.31908/eucp.13.c95](https://doi.org/10.31908/eucp.13.c95)
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107–115. doi:10.5093/tr2013a16
- Equilibrio Entre Trabajo y Vida Privada y Sus Efectos en la Salud de los Trabajadores y Trabajadoras. (2022). *Departamento Salud Ocupacional. Instituto De Salud Pública De Chile*. <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/06/NT-Equilibrio-Vida-Trabajo.pdf>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables. Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo. http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Project Management Institute, Inc.(2017). *La guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (Guía del PMBOK)* (Sexta edición) [Business & Economics / Project Management]. Project Management Institute, Inc. https://sigi.sic.gov.co/SIGI/files/mod_documentos/anexos/2032/Guia_del_PMBOK_sexta_edicion_espanol.pdf
- Ortegon, E., Pacheco, J. F., & Prieto, A. (2005, July 1). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*.

<https://repositorio.cepal.org/entities/publication/dddddf22-cedd-4f43-b868-0f0689f883a0>

Quiroz González, Eliana & Loaiza, Jesús & González, Catalina. (2020). Bienestar en el trabajo:

implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables.

https://www.researchgate.net/publication/350625240_Bienestar_en_el_trabajo_implicaciones_y_desafios_para_las_organizaciones_saludables

Castro, R.M., Rubiano, Y.A., & Padilla, N. (2017). Análisis de Percepción Sobre Estrategias

Administrativas y el Impacto en la Productividad Laboral. *Revista Ingeniería,*

Matemáticas y Ciencias de la Información, 4, 61-67.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7894475>

Castro, L.M. (2003). El incremento de la productividad para la competitividad frente al

bienestar social y la salud laboral. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>

Castillo-Ruano, G.R., & Banguera-Rojas, D.E. (2018). Evaluación estratégica desde una matriz

FODA en la empresa aglomerados. *Polo del Conocimiento.*

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/720>

Peiró, J.M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I.S. (2014). Bienestar Sostenible

en el Trabajo: Revisión y Reformulación.

<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2316.pdf>

http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf?fbclid=IwAR0kLP7Yobj

[z6CzHlath64ZEiYArh8EgbGoxih_wLUAoyepczuzudL5JhBs](http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf?fbclid=IwAR0kLP7Yobj)

Guevara Albán, G.P., Verdesoto Arguello, A.E., & Castro Molina, N.E. (2020). Metodologías

de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo.*

[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Mora Ramírez, R.F. (2022). El valor de la investigación cualitativa y la comprensión: Un

examen crítico. *Revista Educare - Upel-Ipb - Segunda Nueva Etapa 2.0.*

<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1625/1596>

Salazar-Escorcía, L.S. (2020). Investigación Cualitativa: Una respuesta a las Investigaciones Sociales Educativas. *CIENCIAMATRIA*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390995>

Bernal Álava, Á. F. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Fundación Dialnet*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8482994>

Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017).

BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS

ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado a

partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

Jimenez, K. C. (2024). *Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria*. Universidad del cono sur de las americas .

Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (2019).

Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud.

Revista Venezolana de Gerencia, 24(87), 843-859.

Ortiz, K. (2021-03-30). Importancia del departamento de talento humano y la estructura de los perfiles de cargo en las organizaciones Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10654/38459>

Talledo, M. (2019). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre

de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista ciencia y tecnologia, Universidad nacioanl*

de trujillo - escuela de posgrados. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37611>

Pérez-Rodríguez, Vanessa, Palací-Descals, Francisco, & Topa-Cantisano, Gabriela. (2017).

Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos



laborales. *Acción Psicológica*, 14(2), 193-210. Epub 11 de septiembre de 2023. <https://dx.doi.org/10.5944/ap.14.2.20024>

Vásquez Martínez, L. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia : una revisión documental. Universidad de Antioquia. <http://hdl.handle.net/10495/9950>

Pimienta Lastra, R., (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*, (13), 263-276. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24.com.ezproxy.biblored.gov.co/?il=5207>

American Psychological Association. 2024. Psychological safety in the changing workplace. In *2024 WORK IN AMERICA™ SURVEY*. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2024/2024-work-in-america-report.pdf>



Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
Nombre Estudiante 1	Jhony Alexander Sierra Correa
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002098372
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0001-6042-2454
Enlace Google académico	https://scholar.google.com/citations?user=_5kUOeYAAAAJ&hl=en
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Estudiante 2	María Paula Perea Díaz
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001538237
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0004-7238-5293

Enlace Google académico	https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=7tYYhB4AAAAAJ&view_op=list_works&gmla=ANZ5fUOAtPcxHJNrNQ0U9ejgGcm0fq5u9iQlgm-2W0Ctzx_DUF4r6SbcmXoiEouOyE7tWc2buh5mcuepbu0sp91ZuIEKjVwhqmRHBqu6KOvz0G8P2SAQd0AI1yCd43PR7R75hpcOhQ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Director Consultoría	Juan Carlos Osma Rozo
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001603836
Enlace ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9446-6623
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?user=T2EhxA AAAAJ&hl=es
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Codirector Consultoría	
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	

Programa/D pto/Instituto	
-----------------------------	--



Anexos

Anexo A. Matriz FODA –DOFA

MATRIZ DOFA PLAN DE BIENESTAR SECURITY VIDEO EQUIPMENT SAS		
MTZ-HSEQ-09		VERSION 02
PAGINA 1 DE 1		
DEBILIDADES (D)	FORTALEZAS (F)	
D1. Dependencia del gerente en el desarrollo del plan	F1.La alta dirección tiene conciencia sobre la importancia de implementar un plan de bienestar en la organización	
D2. Débil comunicación entre colaboradores afectando el adecuado desarrollo de los procesos.	F2. Compromiso por el bienestar de los colaboradores.	
D3. Bajo sentido de pertenencia e interés en la implementación	F3. Aumento de productividad por mejora en salud y bienestar de colaboradores	
D4. No se hacen mediciones de gestión frente al bienestar de los colaboradores, como encuestas de clima laboral, batería de riesgo psicosocial, evaluaciones de desempeño etc		
OPORTUNIDADES (O)	ESTRATEGIAS (DO)	ESTRATEGIAS (FO)
	<i>Vencer debilidades aprovechando oportunidades</i>	<i>Uso de fortalezas para aprovechar oportunidades</i>
O1.Aprovechamiento de nuevas tendencias en bienestar laboral	D1 O1: Creación de comité de bienestar , capacitado en implementar y aplicar nuevas tendencias.	F1 O1: Adquisición de apps de bienestar laboral
O2. Aumento de conciencia sobre la salud mental laboral	D1 O1 : Fomento de participación de colaboradores y empoderamiento de líderes de procesos	F1 O1 : Implementación de programas y políticas de bienestar y responsabilidad social
	D2 O2:Fomento de cultura organizacional de comunicación asertiva y apoyo emocional	F2 O2: Capacitación en salud mental para líderes de proceso
	D2 O2: Creación de espacios de dialogo sobre salud mental	F2 O2:Aplicación de encuestas de bienestar y clima laboral
		F2 O2: Promoción y prevención de autocuidado y prevención de estrés.
		F3 O2:Programa de incentivos a colaboradores que evidencien equilibrio entre salud mental y productividad.
AMENAZAS (A)	ESTRATEGIAS (DA)	ESTRATEGIAS (AF)
	<i>Reducir debilidades evitando amenazas</i>	<i>Usar fortalezas para evitar amenazas</i>
A1. Recorte de presupuestos por decisiones gerenciales	D1 A1:Involucrar otros procesos para la implementación y seguimiento del plan.	F1 A1: Integración del bienestar laboral en la planeación estratégica de la organización.
A2. Por mejores beneficios en temas de bienestar en otras empresas , se puede perder talentos importantes.	D2 A 2: Implementar canales de comunicación y seguimiento continuo al feedback	F2 A2: Creación de programas donde se incluyan beneficios difíciles de encontrar
A3. manejo de información personal sensible de colaboradores	D2 A 2: Organización de actividades de team building	F3 A3:Uso de plataformas digitales seguras para el manejo de información sensible
	D3 A3:Establecer política sobre el manejo de datos personales	F3 A3: Consentimiento informado de los empleados, para el manejo de información
		F3 A3: Capacitación al responsable del plan, en sistemas de gestión de seguridad de la información

Nota. Construcción propia, 2025

De acuerdo con la información que se detalla en la DOFA anterior se puede realizar el siguiente análisis:

Teniendo en cuenta las oportunidades se pueden aprovechar las nuevas tendencias en bienestar laboral para ser diferentes en el mercado; además, como cada vez más personas se preocupan por la salud mental en el trabajo, se pueden crear programas que realmente ayuden a nuestros colaboradores y que ellos valoren, esto no solo nos ayudará a mantener el bienestar del equipo, sino que también mejorará nuestra imagen como empresa.

En el tema de las amenazas debemos estar vigilantes, ya que en caso que la gerencia decida recortar el presupuesto, podríamos tener problemas para llevar a cabo nuestros planes

de bienestar, y si otras empresas ofrecen mejores beneficios, se pueden perder algunos de los mejores colaboradores. Se deben tener reglas claras para manejar la información personal de la empresa ya que esto es delicado y debe hacerse bien con el fin de evitar problemas legales o éticos.

Actualmente dentro de las debilidades podemos evidenciar que se depende demasiado del gerente para avanzar con el plan de bienestar, y eso puede hacer que las cosas vayan más lentas lo que con temas de delegación de responsabilidades puede mejorar en ese aspecto. La comunicación entre el personal de la compañía no es la mejor, lo que afecta el trabajo en equipo, ya que, si el personal no se siente realmente parte de la empresa, es difícil comprometerlo; adicionalmente, no se está realizando una medición adecuada de cómo van las cosas al interior de la organización, como con encuestas de clima laboral, lo que impide saber qué funciona y qué no.

Entre las fortalezas destacables según la matriz DOFA, se tienen que la alta dirección realmente se preocupa por el bienestar y está comprometida en hacer cambios positivos; teniendo en cuenta que cuando se mejora la salud y el bienestar del equipo, el personal trabaja mejor y es más productivo, esto da una buena base para planear estrategias que realmente funcionen a largo plazo.

Haciendo un breve resumen de las estrategias indicadas en el matriz se observa la necesidad de implementar la creación de un comité de bienestar y trabajar en mejorar la comunicación de manera más asertiva; además de incluir el bienestar en la planeación corporativa a largo plazo y usar plataformas seguras para manejar la información personal. Todo esto permitirá enfrentar los desafíos, mejorar en donde se están presentando las



debilidades y aprovechar las oportunidades que tenemos, además de implementar cosas nuevas y modernas, como apps de bienestar y capacitaciones en salud mental, para estar a la vanguardia en temas de bienestar laboral empresarial.

Anexo B. Informe de investigación de mercados (Cliente interno)

Ficha técnica

Tipo de investigación

Para esta consultoría se utilizará una investigación descriptiva. El propósito de la investigación descriptiva es detallar ciertos rasgos esenciales de grupos uniformes de fenómenos, empleando criterios sistemáticos que facilitan la determinación de la estructura o comportamiento de los fenómenos en análisis, ofreciendo datos sistemáticos y comparables con los de otras fuentes (Guevara, 2020).

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cualitativo el cual busca hallar en los fenómenos todas esas características, atributos y elementos relevantes que le faciliten reconstruir la realidad, que el investigador ha observado e identificado mediante las diversas técnicas de recopilación de datos que la misma investigación utiliza. (Salazar-Escorcia, 2020).

Población y Muestreo

El total de empleados de la empresa es de 46 personas según información indicada por la dirección de talento humano, establecido dentro del formato de información sociodemográfica de la organización, el muestro a utilizar es un muestreo no probabilístico por conveniencia, según Pimienta (2000), este tipo de muestreo no se distingue por el tipo de selección, son informales o arbitrarias y se fundamentan en suposiciones generales acerca de la distribución de las variables en la población.

Muestra:

En esta investigación descriptiva de carácter cualitativa se utiliza una entrevista semiestructurada, como herramienta de recolección de información, esta entrevista se solicita responder de manera voluntaria enviada por medio de correo electrónico, con la participación de 16 empleados (hombres y mujeres) con edades entre los 24 y 50 años. Este muestreo es no probabilístico por conveniencia, el cual fue procesado tabulando todas las respuestas obtenidas y agrupando por similitud realizando un análisis con el fin de identificar y agrupar categorías o patrones asociados con la pregunta problema y los objetivos de la consultoría para la evaluación de lo interpretado y brindar explicación a los hallazgos con el fin de presentar los resultados, utilizando un instrumento validado por el consultorio de talento humano del Politécnico Gran Colombiano, el cual mostramos a continuación:



Nombre:

Cargo:

1. Describa los pensamientos, sentimientos y/o emociones que le genera el venir a trabajar a la empresa
2. ¿Cuáles, considera usted, son los factores motivacionales que incentivan su rendimiento en el trabajo que realiza?
3. ¿Qué situaciones de su trabajo generan sentimientos de frustración o desmotivación?
4. Teniendo presente la definición de bienestar laboral emitida por la OMS "Entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo". ¿En qué aspectos, asociados con el enunciado anterior, considera debería mejorar la empresa?
5. Como parte del bienestar físico del personal de la empresa ¿Qué recomendaciones y/o acciones concretas, sugeriría para que hicieran parte del plan de bienestar laboral de la empresa?
6. Teniendo presente su bienestar mental, como la conciliación hecha con su jefe inmediato (horario de trabajo, medios de comunicación, carga laboral). ¿Qué oportunidades de mejora haría a los directivos de la empresa?
7. En búsqueda de su satisfacción laboral. ¿Qué aspectos asociados con el trabajo que realiza, deberían mejorarse en la empresa?
8. Al hablar del trabajo en equipo y manejo de relaciones entre compañeros y dependencias de la empresa. ¿Qué podría destacar y así mismo que oportunidades de mejora podría hacer?
9. De las actuales acciones tomadas por la empresa en búsqueda de garantizar el bienestar laboral de sus trabajadores. ¿Cuáles considera que son positivas y deberían potencializarse?
10. Si estuviera buscando trabajo en este momento en un cargo similar al que realiza. ¿Cuáles serían los factores motivacionales que tendría presente para el momento de aceptar una oferta laboral?

Autor: Consultorio de Talento Humano Politécnico Gran Colombiano.



Pensamiento, sentimientos y/o emociones que tienen los colaboradores cada vez que deben ir a trabajar a la empresa



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

La percepción de los colaboradores de Security Video Equipment S.A.S, muestra un ambiente laboral agradable, la tendencia de gran parte de los colaboradores manifestaron tener un sentimiento de lealtad, comodidad y satisfacción, por lo tanto, se deduce que la organización tiene un adecuado entorno y ambiente de trabajo,

Estas percepciones son ideales para la retención del talento humano y la productividad del personal, de acuerdo al artículo, existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral (Jimenez, 2024)

Factores motivacionales que consideran los trabajadores incentivan su rendimiento laboral



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

Las respuestas evidenciadas en esta pregunta son de gran relevancia debido a que generan variedad de factores motivacionales que van directamente relacionados a la productividad laboral de los trabajadores.

Es así como resaltamos que gran parte de estos factores demuestran el interés por el reconocimiento y superación personal, la satisfacción del deber cumplido y el sentido de pertenencia. Según (Talledo, 2019), la motivación es un factor determinante que genera un gran impacto en el compromiso con la organización; permitiendo que los colaboradores tengan un sentido e identidad con la empresa.

Situaciones que generan sentimientos de frustración o desmotivación en los trabajadores



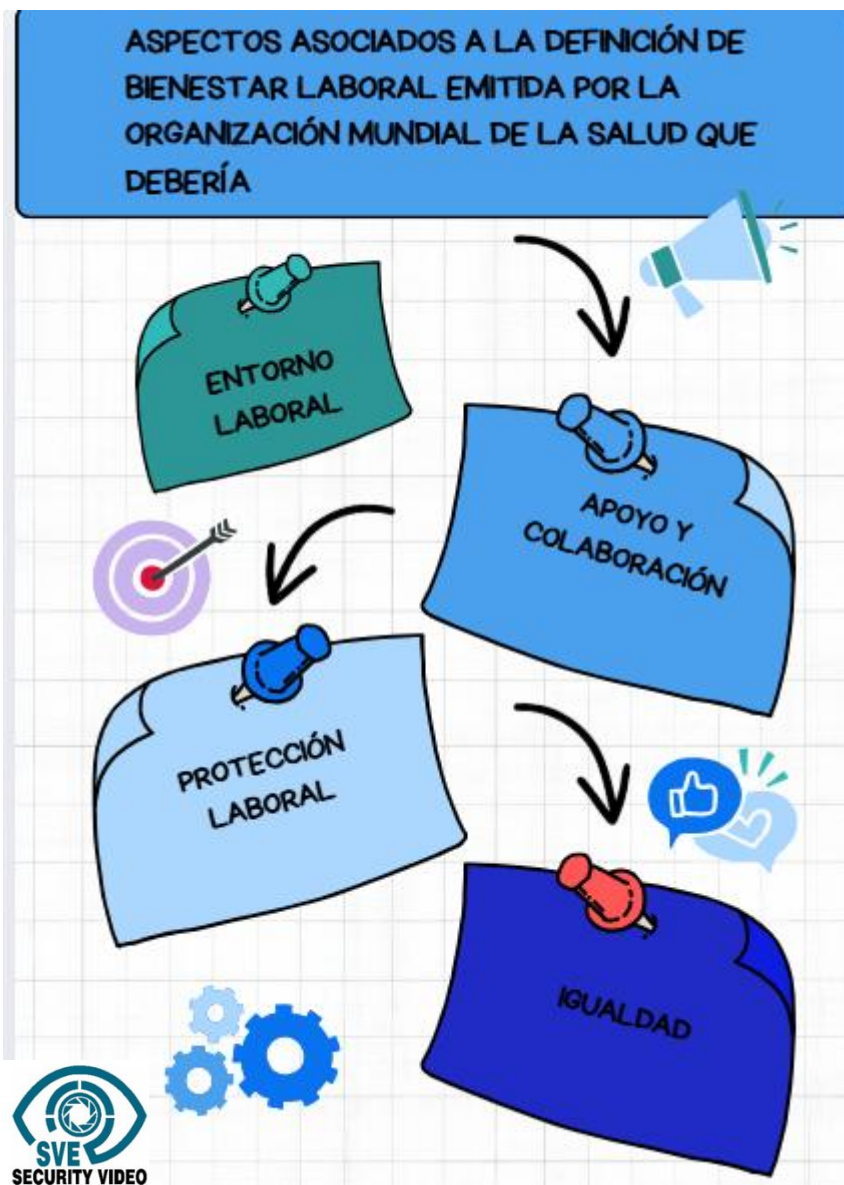
Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

Las respuestas suministradas por los colaboradores en esta pregunta, demuestran una variedad de situaciones que generan inconformismo, frustración y/o desmotivación entre los colaboradores de la organización, como falta de compromiso y entrega, mal ambiente laboral, , desequilibrio laboral de funciones y responsabilidad, recarga laboral y preferencias, donde se hace necesario que desde el proceso de talento humano se trabaje en la frustraciones y desmotivaciones ya que pueden afectar el entorno laboral y a su vez la productividad.

En este análisis identificamos que estas actitudes y sentimientos son de manejo e intervención propia de la organización, donde es necesario establecer controles para mitigar este riesgo identificado, como lo menciona (Ramirez, 2021), el establecer un perfil de cargo para cada colaborador, permite tener una delimitación de funciones, roles y responsabilidades,

lo que a su vez logra destacar el liderazgo y las diferentes competencias de cada colaborador, logrando a su vez efectividad en los procesos y desarrollo de la compañía.

Aspectos asociados a la definición de bienestar laboral emitida por la organización mundial de la salud que debería

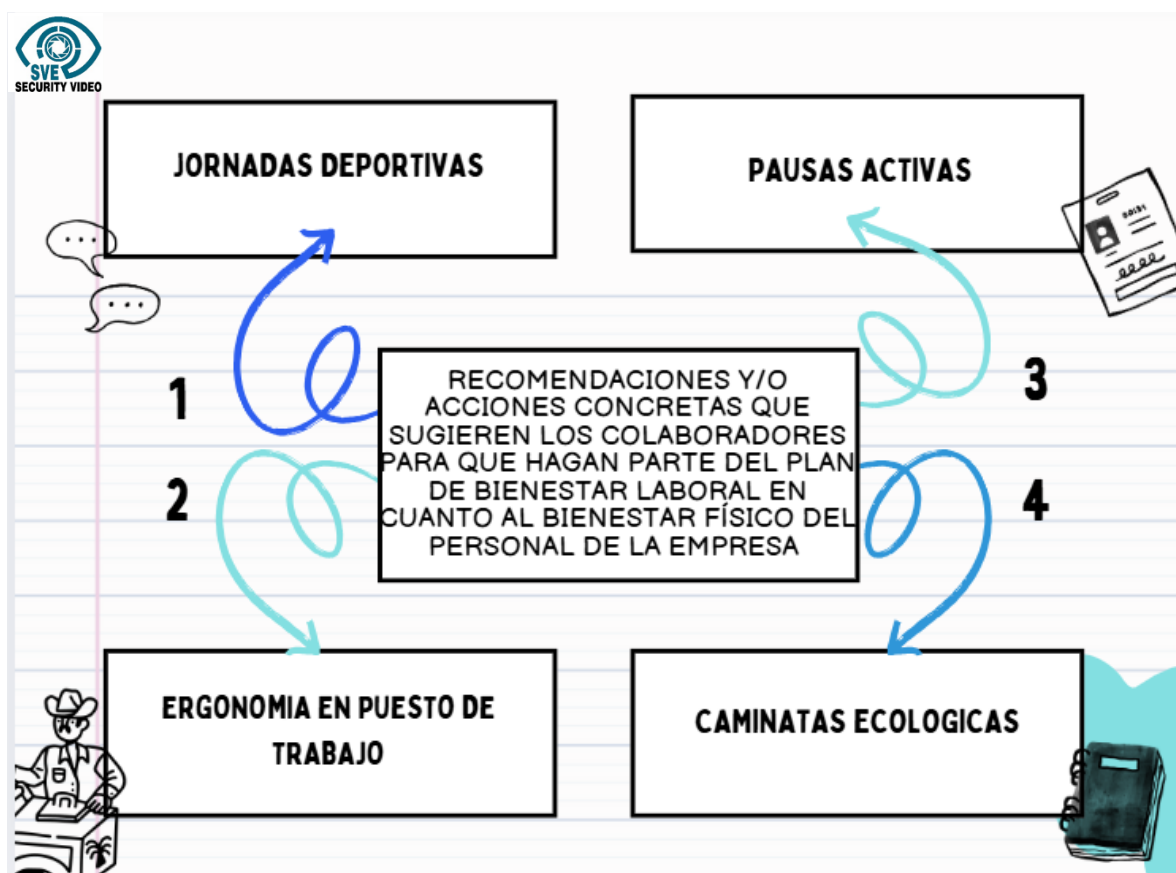


Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

Teniendo en cuenta la pregunta realizada a los trabajadores de SECURITY VIDEO EQUIPMENT SAS a través de la entrevista, de acuerdo a la definición de la OMS, se logró

evidenciar que la mayoría de los colaboradores manifestaron la necesidad de que la empresa implemente actividades y un plan de bienestar, mientras otro grupo menor manifestó la necesidad de mejorar el ambiente de trabajo, de acuerdo a este resultado se puede definir que la implementación de un plan de bienestar es relevante para generar un clima laboral positivo y saludable en la empresa.

Recomendaciones y/o acciones concretas que sugieren los colaboradores para que hagan parte del plan de bienestar laboral en cuanto al bienestar físico del personal de la empresa



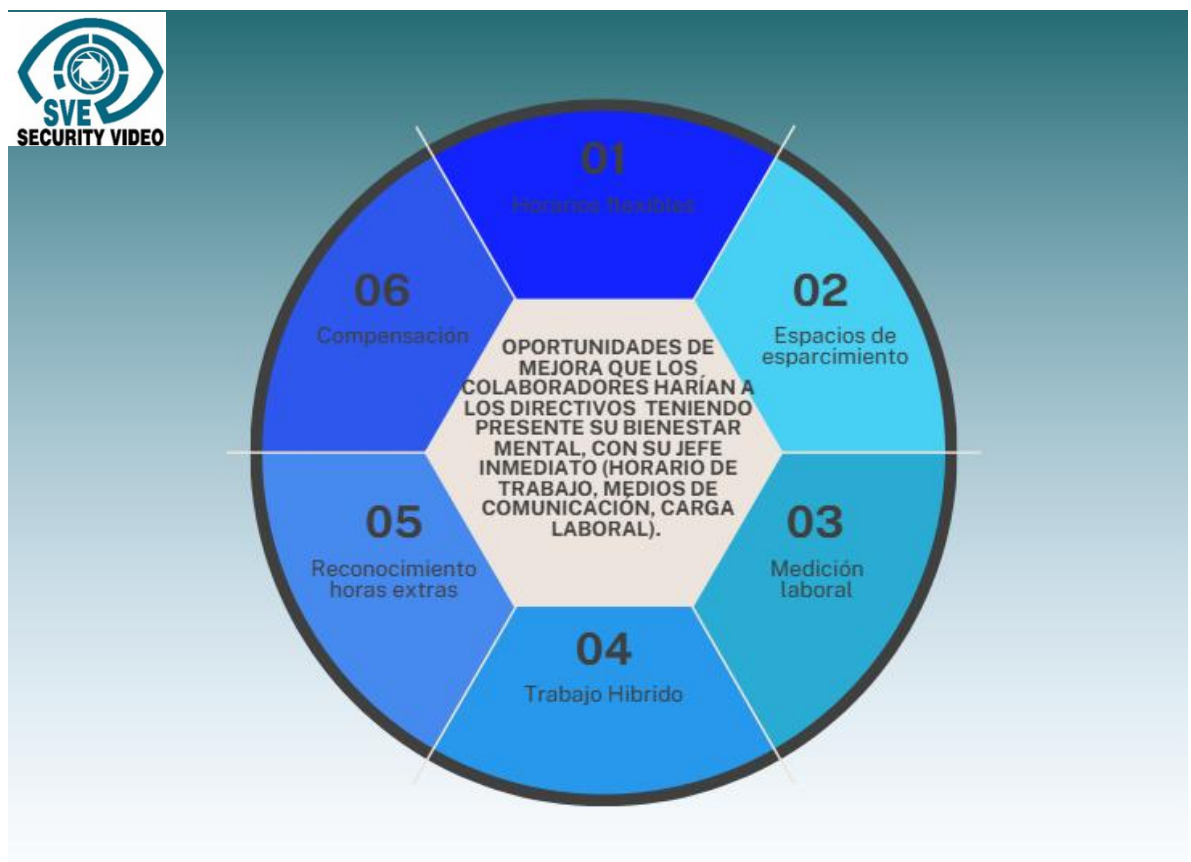
Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

Las entrevistas realizadas a los trabajadores de SECURITY VIDEO EQUIPMENT SAS, demuestran varias áreas a intervenir para mejora del bienestar de los colaboradores, gran parte de los colaboradores sugieren pausas activas, otro sugieren espacios deportivos,

como partidos de futbol, gimnasio etc , otro sugieren espacios de yoga y algunos un poco más enfocados en el medio ambiente sugieren caminatas ecológicas, estas recomendaciones demuestran la importancia de incorporar actividades que mejoren el bienestar físico, lo cual es esencial para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Según lo describe Herrera (2017), a lo largo de la historia corporativa en el mundo, se evidencia como desde el bienestar laboral se ha venido cambiando el enfoque de los trabajadores visualizándolo como un colaborador estratégico que si cuenta con un adecuado bienestar laboral será más productivo y eficiente en su rol dentro de una organización.

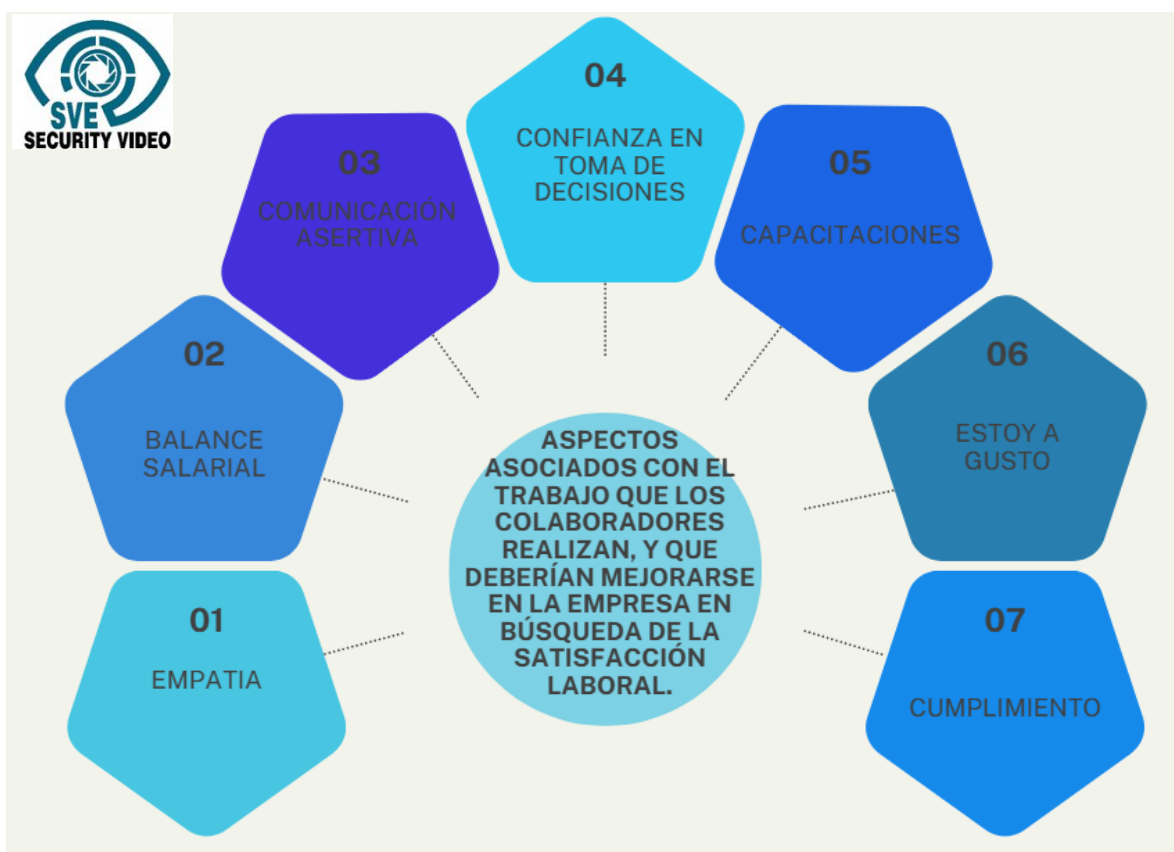
Oportunidades de mejora que los colaboradores harían a los directivos de la empresa, teniendo presente su bienestar mental, como la conciliación hecha con su jefe inmediato (horario de trabajo, medios de comunicación, carga laboral).



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

Los trabajadores responden y manifiestan la necesidad de implementar trabajo híbrido, reconocimiento de horas extras, medición de productividad laboral, y horarios flexibles. Lo anterior, demuestra que los colaboradores se preocupan y les dan un alto grado de importancia a la forma en que se miden los resultados y el cumplimiento de funciones actualmente en la organización. Con relación a la respuesta de mejorar los horarios de trabajo, para los colaboradores, es necesario reconocer además de un horario de entrada y salida, el cumplimiento de actividades en el día a día, esto implica que se tenga como estrategia una mayor flexibilidad y la oportunidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, según (Vanessa Pérez-Rodríguez, 2023), el horario laboral desencadena una serie de problemáticas que termina afectando todos los ámbitos personales y familiares.

Aspectos asociados con el trabajo que los colaboradores realizan, y que deberían mejorarse en la empresa en búsqueda de la satisfacción laboral



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

En las organizaciones es de gran importancia mantener y mejorar la satisfacción laboral de sus colaboradores, el bienestar laboral de los colaboradores debe ser conservado debido a que este influye directamente en la productividad y el bienestar de los empleados. Según (Pizarro Ruz, Fredes Collarte, Inostroza Peña, & Torreblanca Urbina, 2019) la satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo que resulta de la percepción que tienen los trabajadores del entorno o de las experiencias laborales.

Otro aspecto destacado de gran relevancia es la comunicación asertiva y la confianza en la toma de decisiones, debido a que genera empoderamiento y liderazgo por parte de los colaboradores, como lo describe Bernal (2022), la comunicación asertiva desarrolla habilidades para la enseñanza y prevención de problemas psicosociales en las organizaciones.

Situaciones que se pueden destacar y oportunidades de mejora que se pueden hacer, al hablar del trabajo en equipo y manejo de relaciones entre compañeros y dependencias de la empresa



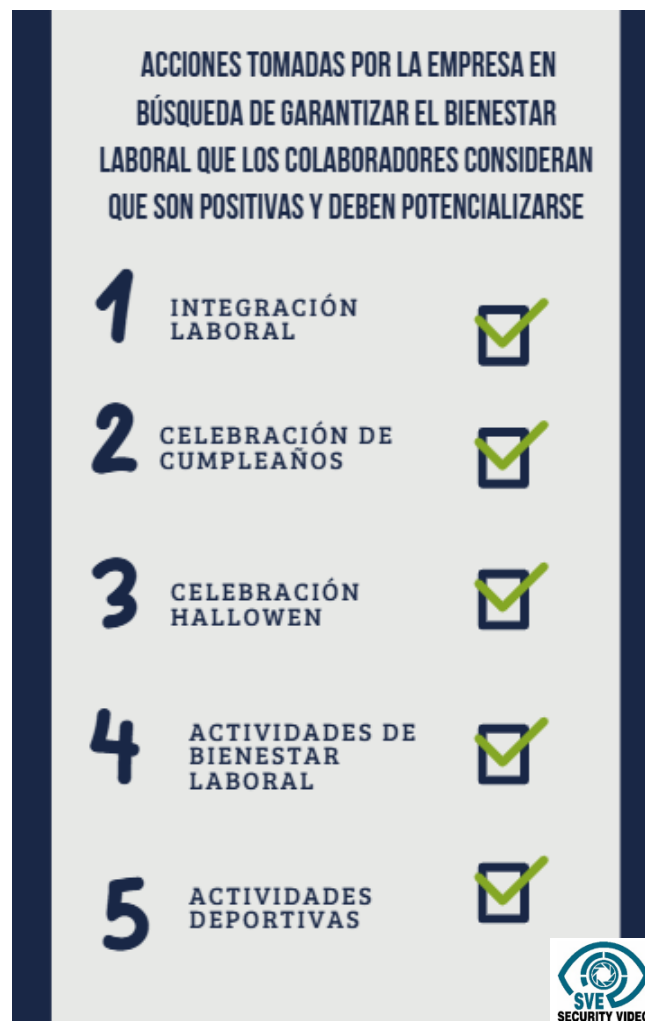


Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

El cambio de roles, es una actividad importante al hablar de trabajo en equipo ya que permite estar en la posición de los demás compañeros de trabajo, permitiendo conocer la importancia en la estructura organizacional y su aporte en la compañía, otra de las respuestas fue la importancia de sensibilizar a los colaboradores en la importancia de las capacidades interpersonales, lo que permite conocer no solo las capacidades más visibles, sino además todo tipo de capacidades que hace de cada colaborador un ser único y productivo dentro de la organización.

También se enmarca la importancia de la resolución de conflictos entre los grupos de trabajo, el cual permite mejorar cualquier diferencia entre colaboradores, otro pequeño grupo manifiesta que todo está bien y no hay nada que mejorar dentro de SECURITY VIDEO EQUIPMENT SAS.

Acciones tomadas por la empresa en búsqueda de garantizar el bienestar laboral que los colaboradores consideran que son positivas y deben potencializarse



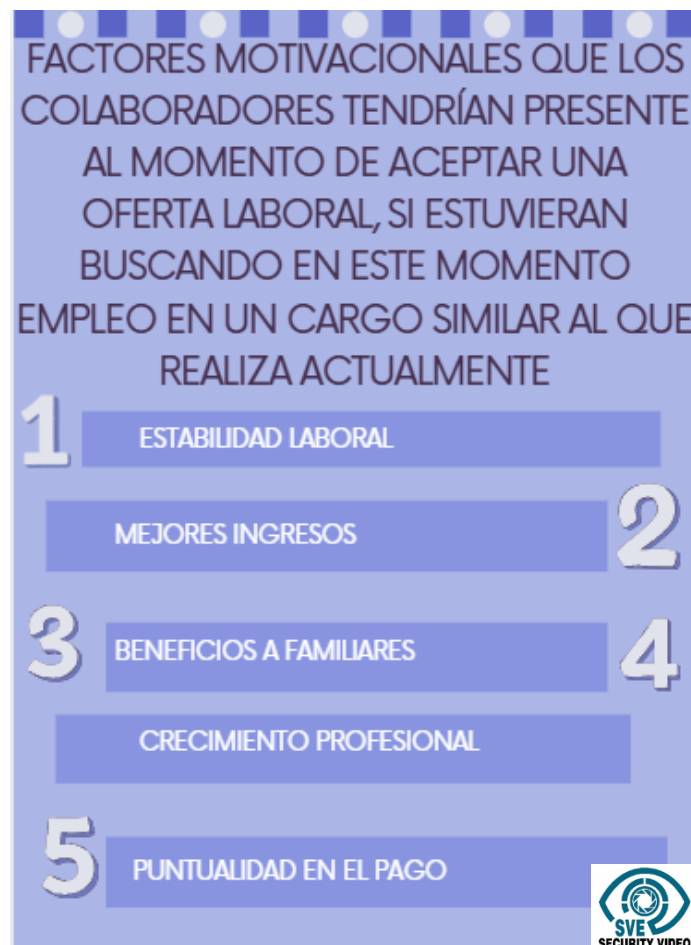
Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

Al hablar de bienestar laboral, se identifican factores relevantes en el ámbito laboral, este término abarca todo lo relacionado a ausentismos, salud física, emocional y mental, así como satisfacción y sentido pleno de la vida, según personal, desarrollo profesional y crecimiento personal, y un ambiente laboral positivo. Según Vásquez (2018) el bienestar laboral es entendido como todas las iniciativas en pro de la mejora intra organizacional de los colaboradores.

Otras respuestas señaladas por los trabajadores de SECURITY VIDEO EQUIPMENT SAS, se relacionan con la celebración de las diferentes fechas especiales cumpleaños,

Halloween, navidad, esto enmarca la necesidad de integración entre compañeros, otras respuestas como actividades deportivas especifica la integración en escenarios diferentes al de la oficina.

Factores motivacionales que los colaboradores tendrían presente al momento de aceptar una oferta laboral, si estuvieran buscando en este momento empleo en un cargo similar al que realiza actualmente



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025

La motivación laboral es el principal motivo de la productividad y la satisfacción laboral. Los estudios en este tema exponen que un clima laboral optimo promueve estrategias de motivación laboral para el aumento en la productividad de los colaboradores, en la actualidad los seres humanos dentro de su rol en una compañía, no solo se basan en el factor

económico salarial como lo menciona Diaz (2015), el factor salarial es un instrumento de gran valor, no es el único, también influye de gran manera los temas de bienestar organizacional

Teniendo en cuenta lo expuesto y con soporte de las respuestas dadas en las entrevistas por los colaboradores, evidenciamos que son muchos los valores adicionales que tiene SECURITY VIDEO EQUIPMENT SAS y que los hace pensar en irse de la compañía, como lo son beneficios familiares, estudio a hijos de empleados, crecimiento profesional, puntualidad en el pago y estabilidad laboral.

En los resultados se evidencia la baja aplicación de bienestar laboral en la organización, identificando la visión que tiene el personal sobre el bienestar, ambiente de trabajo, las relaciones con sus compañeros y la desmotivación laboral.

Anexo C. Factores clave identificados

- **Falta de un Plan de Bienestar Formalizado:** La compañía carece de un programa de bienestar estructurado, lo que provoca desánimo y cansancio en el trabajo, esto impacta en la productividad y la dedicación de los trabajadores, quienes sienten que sus requerimientos no son esenciales para la entidad.
 - **Alta Rotación de Personal:** La falta de iniciativas de bienestar favorece la pérdida del talento humano, sin iniciativas que fomenten el crecimiento y la satisfacción, los trabajadores suelen explorar mejores oportunidades en otras compañías, incrementando los gastos vinculados al proceso de contratación.
 - **Comunicación Inadecuada:** La ausencia de comunicación clara entre los colaboradores provoca no solo que la eficiencia operativa se vea afectada, sino también que se produzca un clima de trabajo tenso donde se producen malentendidos y conflictos, lo que es un obstáculo para que la colaboración sea
-


efectiva y para que el clima laboral florezca, impidiendo así que el equipo alcance los objetivos comunes de la manera más adecuada.


- **Bajo Sentido de Pertenencia:** Gran parte del grupo de empleados de la empresa no se encuentra del todo integrado a la cultura de la misma y, por tanto, la identificación con valores de la misma y metas quedan prácticamente desprovistas de sentido. La falta de identificación provoca que dicha lealtad sea diezmada y el esfuerzo de ir hacia el lado de la empresa se ve reducida; lógicamente esto tendrá efectos en el grado de compromiso y de la participación activa en iniciativas de la organización.
 - **Falta de Medición de la Gestión:** La carencia de encuestas o evaluaciones periódicas sobre el clima organizacional y el ambiente laboral, privan a la empresa de datos tangibles que le permitan delimitar aspectos que hay que mejorar, siendo este un déficit que dificulta el diseño de estrategias de gestión que busquen optimizar el clima laboral y que permitan atender a las inquietudes de los empleados de una manera proactiva.
 - **Excesiva dependencia del Gerente:** El desarrollo del plan de bienestar depende de una manera considerablemente elevada de la dirección, lo que provoca un cuello de botella en la toma de decisiones, siendo la centralización la causa del retraso de la puesta en práctica de iniciativas básicas, ya que todo tiene que pasar por el gerente, lo que provoca un estancamiento en el desarrollo del proyecto.
 - **Necesidad de capacitación en la Salud Mental:** A pesar de que cada vez hay un mayor conocimiento acerca de la salud mental, la organización no tiene programas formales para abordarla, esta falta de recursos afecta negativamente a la productividad y al bienestar de los trabajadores, sobre todo en un contexto laboral de exigencias elevadas
-

- Posibilidades de Mejora en el Ambiente Laboral: Los trabajadores de la empresa sugieren alternativas como la puesta en práctica de pausas activas, la posibilidad de contar con espacios deportivos y la de contar con horarios más flexibles. Exponiendo de esta manera el deseo de tener un espacio laboral más armonioso, más estimulante. Plasmar estos deseos es un acercamiento no solamente para mejorar niveles de satisfacción con el trabajo, sino también conseguir mejoras en productividad laboral así como en niveles de compromiso por parte del trabajador hacia la organización.



Anexo D. Plan de Bienestar Laboral

		Security Video Equipment SAS Plan de Bienestar Laboral						
NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Mejorar el bienestar físico de los colaboradores	Promover la actividad física por medio de actividades deportivas saludables y recreativas para mejorar el bienestar físico de los colaboradores con el fin de reducir el sedentarismo, mejorar la salud y la productividad	Pausas activas diarias	Número de participantes en las pausas	\$ 500.000	10 minutos por sesión	Diaria	Instructor físico, espacio en la oficina	Directora de Talento Humano
		Torneo Deportivo Trimestral	Número de equipos participantes	\$ 2.000.000	1 día	Trimestral	Canchas deportivas, trofeos	Comité de Bienestar
		Programa de Caminatas Ecológicas	Número de participantes por salida	1500000	Medio día	Mensual	Transporte, guías caminantes	Comité de Bienestar


		Security Video Equipment SAS Plan de Bienestar Laboral						
NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Fortalecer el Bienestar Mental y Emocional	Reducir el estrés y promover la salud mental por medio de actividades y herramientas de apoyo psicologico y laboral para fortalecer un ambiente laboral más saludable	Talleres de Manejo del Estrés	Número de participantes en taller en el mes	\$ 1.000.000	2 horas	Bimestral	Sala de conferencias, material didáctico, equipo de computo, pantalla de tv o proyector	Psicólogo Organizacional externo
		Línea de Apoyo Psicológico	Número de consultas mensuales	\$ 3.000.000	Permanente	Continua	Proveedor externo de servicios psicológicos	Directora de Talento Humano
		Implementar horarios flexibles y opciones de teletrabajo	Número de empleados que utilizan el programa de flexibilidad horaria	\$0 ajuste de cargas y responsabilidades	Permanente	Continua	Política interna organizacional , herramientas de teletrabajo	Gerente General



Security Video Equipment SAS
Plan de Bienestar Laboral

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Mejorar la comunicación y el sentido de pertenencia	Fomentar una cultura de comunicación asertiva y desarrollo personal para fortalecer el compromiso organizacional estableciendo relaciones laborales saludables y productivas.	Capacitación en Comunicación Asertiva	Número de asistentes a la Capacitación en Comunicación Asertiva	\$ 1.200.000	4 horas	Semestral	Sala de conferencias, material didáctico, equipo de computo, pantalla de tv o proyector	Directora de Talento Humano
		Eventos de integración social, celebraciones de fechas especiales (cumpleaños, Navidad, etc.)	Número de asistentes a los eventos de integración social	\$ 2.500.000 anual	2-3 horas por evento	Mensual	Decoración y alimentación	Comité de Bienestar
		Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación	Número de empleados que participan en los cursos de desarrollo y capacitación profesional anual	2000000	Todo el año	Trimestral	Plataformas de e-learning, instructores externos	Comité de Bienestar



		Security Video Equipment SAS Plan de Bienestar Laboral						
		NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD
Implementar Medición Continua del Clima Laboral	Establecer mecanismos para evaluar y mejorar el bienestar de manera continua para potencializar la productividad y fomentar los mejores resultados corporativos	Encuestas de Clima Laboral	Número de personas encuestadas en el semestre	\$ 500.000	1 semana para recolección de información	Semestral	Software de encuestas	Directora de Talento Humano
		Focus Groups	Número de sugerencias implementadas	\$ 300.000	1.5 horas	Trimestral	Moderador, sala de conferencias, material didáctico, equipo de computo, pantalla de tv o proyector	Directora de Talento Humano
		Panel de control de bienestar	Número de registro de actualizaciones mensuales de datos	1500000	Permanente	Mensual	Software de panel de control	Área de tecnología

Nota: Construcción propia, 2025



El plan de bienestar para Security Video Equipment SAS tiene base en un diagnóstico que da cuenta de una alta rotación, de problemas relacionados con la comunicación y que hace necesario implementar programas de salud, y este plan que se propone queda estructurado en cuatro ejes estratégicos como lo son salud y seguridad, motivación y reconocimiento, comunicación y colaboración, y sostenibilidad y competitividad, los cuales se dedican a la atención de las necesidades identificadas, promoviendo un clima laboral saludable y productivo.

El plan de bienestar propuesto se articula en cuatro ejes estratégicos que van a dar cuenta de las necesidades planteadas por la fase de diagnóstico de la organización. El primer eje estructurador es el eje Salud y Seguridad, que da cuenta del bienestar físico, mental, emocional que propone la articulación de programas de salud, la creación de condiciones seguras de trabajo y el diseño de estrategias tendientes a la disminución del estrés de los colaboradores.

El segundo eje es el eje Motivación y Reconocimiento que tiene como finalidad mejorar la motivación de los trabajadores, a partir de sistemas de reconocimiento, la implementación de oportunidades de desarrollo profesional y el fomento de un sentido de pertenencia con la organización.

El tercer eje se refiere al eje Comunicación y Colaboración, que trata de estimular una comunicación interna pertinente y relaciones interpersonales adecuadas que ayuden a construir una cultura organizacional sólida.

Finalmente, el cuarto eje se refiere a la Sostenibilidad y Competitividad, el cual integra el bienestar de los colaboradores como una ventaja de carácter estratégico, que permite a la organización hacer frente a la alta rotación del personal, aumentar la productividad y mejorar su posición cualitativa y cuantitativa respecto del mercado.

Los ejes propuestos tienen como finalidad, alinear el bienestar de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización para lograr un impacto sostenible en el clima laboral y en el compromiso de los colaboradores; asimismo, la implementación del plan que se propone habrá de beneficiar a los trabajadores al generar un entorno de trabajo mucho más adecuado, saludable y motivador, así como también, contribuir al logro de los objetivos organizacionales en pro de la productividad y en razón de la disminución de la rotación de personal. Al centrar esfuerzos en estas áreas clave, Security Video Equipment S.A.S. podrá crear un espacio laboral donde los empleados se sientan valorados y comprometidos, lo que a su vez fortalecerá la cultura organizacional y fomentará un ambiente propicio para la innovación y el desarrollo continuo.

La ejecución del plan se basa en una guía estructurada que utiliza metodologías PMBOK y el Enfoque de Marco Lógico, dividiéndose en fases claras.

En la etapa de planificación, el enfoque está en determinar los objetivos, el alcance y el contenido de los mismos, además de las actividades en las que queremos llegar a generar mejoras. Aquí se utilizarán herramientas como el análisis de las posibles fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas o análisis DOFA, el mapeo de los stakeholders, así como la matriz RACI La cual tiene que ver con la identificación de quién hace qué dentro del proyecto. En la fase de implementación se llevará a cabo el desarrollo de las estrategias a partir de las cuales se ejecuten los talleres, programas piloto y de mejora en la comunicación. Dicha fase de implementación se caracterizará por utilizar la Matriz de Marco Lógico, que permite asegurar un seguimiento continuo.

En la atención a la fase de monitoreo y evaluación de los planes, es clave el uso de indicadores de satisfacción laboral y de las tasas de rotación, así como métodos de verificación como encuestas o retroalimentaciones buscando medir los avances y ajustar lo que sea necesario.



Por último, en la etapa de cierre se deberá proceder a la entrega del producto final, que contiene por un lado el plan de bienestar formalizado, los informes de evaluación y recomendaciones que aseguran tener en cuenta la sostenibilidad del plan. Esta guía asegura que el plan de bienestar sea práctico, medible y flexible con las necesidades futuras de la empresa.

Los talleres que se proponen han sido elaborados para atender las necesidades urgentes y a mediano plazo de los trabajadores. En el corto plazo, deben llevarse a cabo talleres de control del estrés y salud mental, ya que se pretende atender de forma concreta las necesidades urgentes vinculadas al estrés y el burnout, tal como surge del diagnóstico. También se prevé llevar a cabo una formación en las habilidades comunicativas y sus usos con la intención de mejorar las relaciones interpersonales y reducir los conflictos entre los trabajadores.

A mediano plazo, se realizarán actividades de team building e integración para mejorar el trabajo en equipo, así como el sentido de pertenencia de los trabajadores. También se llevarán a cabo formaciones en competencias técnicas y socioemocionales para poder acompañar el desarrollo profesional de los trabajadores y mantener a estos motivados frente al trabajo. Los talleres son concretos, relevantes y ajustados a los ejes estratégicos del plan para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores.

La consultoría estima diferentes líneas de apoyo para facilitar y garantizar la implantación exitosa y sostenible del plan; entre ellas se encuentran, la orientación constante para la implementación, que gira en torno a la formación de un comité de bienestar y el desarrollo de estrategias para implementar el cambio de una forma adecuada; además, herramientas de control de la implementación, como encuestas de clima periódicas y evaluaciones de desempeño con feedback de 360 grados; así como mecanismos de retroalimentación que garantizan una mejora continua en el clima laboral. También se establecen alianzas con recursos externos, recomendando convenios con gimnasios, centros de

salud y bienestar y centros de salud mental y otras instituciones, para ampliar la búsqueda de beneficios de bienestar y no sobrecargar el presupuesto de la empresa.

La consultoría también tiene la responsabilidad de llevar a cabo la documentación y la entrega de las memorias, informes detallados, las actas de seguimiento y las memorias de las sesiones, que permiten el seguimiento de la evolución y la transparencia del trabajo. Estas líneas de apoyo garantizan que la empresa cuente con el soporte requerido para poner en marcha el plan de bienestar con las garantías de permanencia en el tiempo.

La propuesta presentada a la empresa Security Video Equipment SAS consiste en un plan de bienestar integral, en el que se puede encontrar gran cantidad de herramientas aplicadas al trabajo y la toma de decisiones. Se trata de un plan que incluye acciones a corto, mediano y largo plazo, las cuales están orientadas al objetivo de limitar la rotación del personal, mejorar la productividad, desarrollar la objetividad comunicativa y fomentar una cultura organizacional positiva; además, se presentan herramientas tangibles como talleres, horarios de trabajo flexibles, planes de reconocimiento y espacios para la actividad física que se pueden desarrollar de forma directa.


La propuesta incluye una hoja de ruta del éxito, basado en las recomendaciones de crear alianzas estratégicas, llevar a cabo integraciones tecnológicas como las aplicaciones de mindfulness y obtener certificaciones como "Great Place to Work", para que la empresa se posicione como aquel gran lugar donde trabajar; asimismo, se proporciona apoyo con servicios de asesoría, herramientas de monitoreo y alianzas que elevan al programa a un nivel de sostenibilidad que le otorgan al empleado un entorno de trabajo sano y atractivo.

La consultoría ha brindado a Security Video Equipment SAS un plan de bienestar laboral integral que está alineado con la estrategia e integrado por una sólida metodología. El plan no solamente responde a las necesidades de los empleados sino que, además, genera una base para el crecimiento sostenible y para la cultura organizacional saludable; a esto se suman

las herramientas y estrategias que, al ofrecer apoyo, también permiten tomar decisiones sustentadas para forjar un impacto positivo a largo plazo.



Anexo E. Memorias de la sesión de divulgación

 SECURITY VIDEO EQUIPMENT S.A.S	ACTA DE REUNION		
	CODIGO FMT-HSEQ-11	VERSION 04	PÁGINA 1 DE 3


FECHA: 19 DE MAYO DE 2025	HORA DE INICIO: 7:00 A.M.	HORA DE TERMINACIÓN: 9:00 A.M.
LUGAR: SALA DE JUNTAS		
OBJETIVO DE LA REUNIÓN:		
Socializar y divulgar la entrega del <i>Plan de Bienestar Laboral</i> resultado de la consultoría empresarial desarrollada en el marco de la Maestría en Gerencia del Talento Humano del Politécnico Gran Colombiano, con enfoque en el mejoramiento del clima laboral, la retención del talento y el fortalecimiento de la cultura organizacional de la empresa Security Video Equipment S.A.S.		
TEMAS TRATADOS:		
1. Presentación del Plan de Bienestar Laboral		
2. Resultados del Proceso de Consultoría		
3. Productos Entregables		
DESARROLLO		
1: Se presentó el documento final del plan, que incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico organizacional (Matriz DOFA y entrevistas semiestructuradas a 16 empleados). • Identificación de factores críticos como alta rotación, deficiente comunicación interna y ausencia de estrategias formales de bienestar. • Propuesta estructurada con actividades a corto, mediano y largo plazo orientadas al bienestar físico, mental y emocional de los colaboradores. 		
2: Resultados del Proceso de Consultoría		

 SECURITY VIDEO EQUIPMENT S.A.S	ACTA DE REUNION		
	CODIGO FMT-HSEQ-11	VERSION 04	PÁGINA 2 DE 3

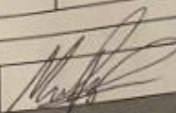
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de trabajo implementado • Plan de bienestar laboral • Actas de seguimiento gerencial • Lista de asistencia de la sesión de divulgación 															
Imagen divulgación: 															
COMPROMISOS ADQUIRIDOS:															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ACTIVIDAD</th> <th>RESPONSABLE</th> <th>FECHA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Divulgación de actividades y productos de consultoría a colaboradores</td> <td>Consultores</td> <td>19 de mayo de 2025</td> </tr> <tr> <td>Revisión interna del plan por parte de la Dirección General</td> <td>Gerencia General</td> <td>Julio 2025</td> </tr> <tr> <td>Creación Comité de Bienestar</td> <td>Dirección de Talento Humano</td> <td>Agosto 2025</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento a las recomendaciones de corto plazo</td> <td>Dirección de Talento Humano</td> <td>Septiembre 2025</td> </tr> </tbody> </table>	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	Divulgación de actividades y productos de consultoría a colaboradores	Consultores	19 de mayo de 2025	Revisión interna del plan por parte de la Dirección General	Gerencia General	Julio 2025	Creación Comité de Bienestar	Dirección de Talento Humano	Agosto 2025	Seguimiento a las recomendaciones de corto plazo	Dirección de Talento Humano	Septiembre 2025
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA													
Divulgación de actividades y productos de consultoría a colaboradores	Consultores	19 de mayo de 2025													
Revisión interna del plan por parte de la Dirección General	Gerencia General	Julio 2025													
Creación Comité de Bienestar	Dirección de Talento Humano	Agosto 2025													
Seguimiento a las recomendaciones de corto plazo	Dirección de Talento Humano	Septiembre 2025													



















Fecha de emisión 3-oct.-17

 SECURITY VIDEO EQUIPMENT S.A.S	ACTA DE REUNION		
	CODIGO FMT-HSEQ-11	VERSION 04	PÁGINA 3 DE 3

ASISTENTES				
NOMBRE COMPLETO	CARGO	FIRMA	TELEFONO	CORREO
Ramiro González Clavijo	Gerente General		312 582 97 61	ramiro.gonzalez@secvideo.com.co
María Paula Perea Díaz	Consultora 1		321 465 96 27	mpaperead@poligran.edu.co
Jhony Alexander Sierra Correa	Consultor 2		319 452 46 51	jhsierra10@poligran.edu.co

Anexo F. Lista de asistencia de la sesión de divulgación

SVE SECURITY VIDEO EQUIPMENT S.A.S		ASISTENCIA A CAPACITACIONES INTERNAS		PÁGINA 1 DE 1
CODIGO FMT-HSEQ-12		VERSION 02		
CAPACITADOR Paula Perea-Jhony Sierra		IDENTIFICACION		
TEMA Divulgación de Productos Mandos en el AV		FIRMA CAPACITADOR		
FECHA: 19/05/2025				

N°	NOMBRE	DOCUMENTO	CARGO	FIRMA
1	Bryan Zamora	1023726148	Tecnico	
2	José Camilo Vilas	7037144707	Coac	
3	Edison Diaz	80259372	Dir. Ingenieria	
4	Claudia Paz	77766673226	Ing. Proyectos	
5	Sebastian Lanchero	103065467	Alm. Contable	
6	Erick Gonzalez	1033149727	Tecnico	
7	Christian Nieto	80122637	Tecnico	
8	Clara Cifra	57159237	Dir. RR-HH	
9	Viviana Zardoya	1031153277	SS7	
10	Yany Garcia	7016002122	COO OPERATIVA	
11	Dario Alarce	1014241397	Tecnico	
12	Jesica Vargas	7013524694	Ingeniera Proyectos	
13	Leonardo Muñoz	807688693	Tecnico	
14	Johan Suarez	1024666470	Tecnico lider	
15	David Pacha	80165377	Tecnico	
16	JAVIER SARMIENI	85693287	ING PROYECTOR	
17	JORGE MARTINEZ	70230537	TECNICO	
18	Diana Morales	57972677	Dir. Contable	
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				

Eficacia de la capacitación:

¿FUE EFICAZ?	REENTRENAMIENTO
SI	NO
OBSERVACIONES	

Fecha de emisión 10-oct.-17

Anexo G. Acta de seguimiento gerencial No 1



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Marzo 04 de 2025 4:00 p.m	Fecha/Hora final: Marzo 04 de 2025 5:00 p.m
Lugar de la reunión¹: Virtual	Empresa: SECURITY VIDEO EQUIPMENT SAS
Proyecto: Plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment SAS	Número de contrato: N/A
Responsable del proyecto en la empresa: Ramiro Gonzalez Clavijo Gerente General Administrativa	Consultores: Jhony Alexander Sierra Correa María Paula Perea Díaz Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p><i>Tema:</i></p> <p>1. Primer seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.</p> <p>Proponer un plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment S.A.S resultado de un proceso de consultoría que incentive la eficiencia y eficacia de su talento humano.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de la situación actual del proceso de talento humano 2. Trabajo de campo 3. Identificación de elementos o factores claves
--

¹ Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL






Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

4. Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional
5. Seguimiento Gerencial


Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:

1. Matriz FODA -DOFA
2. Informe de investigación de mercados
3. Factores clave identificados
4. Plan de bienestar laboral
5. Memorias de la sesión de divulgación
6. Lista de asistencia de la sesión de divulgación
7. Acta de seguimiento gerencial No 1
8. Acta de seguimiento gerencial No 2

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Ramiro Gonzalez Clavijo	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Jhony Alexander Sierra Correa	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
María Paula Perea Diaz	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Juan Carlos Osma Rozo	Director del proyecto de consultoría.	

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

Anexo H. Acta de seguimiento gerencial No 2

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: 3 de abril de 2025 4:00pm	Fecha/Hora final: 3 de abril de 2025 5:00pm
Lugar de la reunión¹: Sala de Juntas	Empresa: Security Video Equipment SAS
Proyecto: Plan de bienestar laboral para la empresa Security Video Equipment SAS	Número de contrato: N/A
Responsable del proyecto en la empresa: Ramiro Gonzalez Clavijo Gerente General Administrativa	Consultores: Jhony Alexander Sierra Correa María Paula Perea Díaz Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

Tema:

A continuación, se relacionan las actividades realizadas, con los respectivos productos resultados de estas, dando cumplimiento al cronograma y compromisos propios de la consultoría:

1. Matriz FODA -DOFA
2. Informe de investigación de mercados
3. Factores clave identificados
4. Plan de bienestar laboral
5. Memorias de la sesión de divulgación
6. Lista de asistencia de la sesión de divulgación
7. Factores claves identificados
8. Análisis herramienta de recolección de información
9. Acta de seguimiento gerencial No 1
10. Acta de seguimiento gerencial No 2
11. Formato Cesión de derechos
12. Registro de autores del proyecto

¹ Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL






Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

13. Formato descripción documento para repositorio

De acuerdo con el plan de trabajo quedan pendientes las siguientes actividades por desarrollar y así mismo generar los respectivos documentos o entregables:

1. Acta de divulgación
2. Acta de seguimiento.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Ramiro Gonzalez Clavijo	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Jhony Alexander Sierra Correa	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
María Paula Perea Diaz	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Juan Carlos Osma Rozo	Director del proyecto de consultoría.	