

**Diseño Del Plan de Bienestar Social Laboral Para el Concejo Distrital De  
Cartagena de Indias.**

**Informe Final Consultoría Empresarial  
20240201014417**

**Nicole Chalave Arroyo  
Jeimy Stefany Rozo Gómez  
Estudiantes**

**Diana Carolina Hernández Gualdrón  
Psicóloga. Magister en Gestión Empresarial. Especialista en Desarrollo Humano y  
bienestar Laboral.  
Directora 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, agosto 2024**

---

## Tabla De Contenido

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	5
<b>INTRODUCCIÓN</b>	8
<b>FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	8
<b>Contexto Empresarial</b>	8
<b>Antecedentes de la Gestión del Talento Humano</b>	9
<b>Identificación del Problema</b>	10
<b>FASE PLANEACIÓN</b>	12
<b>Justificación</b>	12
<b>Objetivos del Proyecto</b>	13
<b>Alcance del Proyecto</b>	14
<b>Marco de Referencia</b>	15
<b>Metodología de la Consultoría</b>	19
<b>FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS</b>	24
<b>Desarrollo del Plan de Trabajo</b>	24
<b>Seguimiento Gerencial</b>	25
<b>Monitoreo: Matriz Marco Lógico</b>	25
<b>FASE CIERRE Y CONCLUSIONES</b>	29
<b>Productos Finales</b>	29
<b>Lecciones Aprendidas</b>	31
<b>Recomendaciones para la Gerencia</b>	32
<b>REFERENCIAS</b>	33
<b>ANEXOS</b>	37

## **Lista De Tablas**

<b>Tabla 1. Alcance del proyecto</b>	14
<b>Tabla 2. Marco normativo</b>	18
<b>Tabla 3. Matriz RACI del proyecto</b>	22
<b>Tabla 4. Matriz Marco Lógico</b>	26
<b>Tabla 5. Detalle de Productos a entregar de la Consultoría</b>	30



## Lista de Imágenes

<b>Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i></b>	11
<b>Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i></b>	13
<b>Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i></b>	20
<b>Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i></b>	23



## **Resumen Ejecutivo**

A raíz de la ausencia de un plan de bienestar social laboral en el Concejo Distrital de Cartagena de Indias, se determinó como objetivo el diseño de una iniciativa que mejore de manera significativa la calidad de vida de sus trabajadores. Es por esto que este proyecto está fundamentado en proponer un plan mejora para el Concejo, resultado de un proceso de consultoría.

Para estos efectos, se llevó a cabo una consultoría durante ocho meses que posibilitó un diagnóstico de la situación concreta en la que se encuentra el recurso humano de la entidad. Por consiguiente, se utilizó de la metodología PMBOK y Marco Lógico, logrando generar productos de impacto significativo en el bienestar o satisfacción de los colaboradores.

Siendo así, se logró la realización y entrega de diversos productos como lo son: una matriz DOFA, donde se realizó el análisis del estado actual de talento humano; una propuesta de herramienta para la caracterización sociodemográfica de la población de colaboradores y finalmente, el plan de bienestar social laboral para que la entidad pueda ejecutar buscando un mejoramiento en la calidad de vida tanto social como laboral de sus trabajadores.

Por lo tanto, es de gran valor mencionar la importancia de realizar un buen diagnóstico de la situación actual de la entidad, puesto que gracias a las metodologías utilizadas se logró obtener una visión clara de las necesidades, fortalezas, debilidades y oportunidades de los empleados, permitiendo así generar un diagnóstico detallado del talento humano del Concejo Distrital de Cartagena de Indias.

Sin embargo, se recomienda a la gerencia la implementación y seguimiento continuo del plan de bienestar social laboral diseñado para asegurar que el talento humano continúe



con los cambios propuestos y se cree una capacidad institucional adecuada para sus colaboradores.

**Palabras Clave:** Bienestar social laboral, necesidades humanas, salario emocional, caracterización sociodemográfica, satisfactores.



## Abstract

Due to the absence of a labor social welfare plan at the Concejo Distrital Cartagena de Indias, the objective was established to design an initiative that would significantly improve the quality of life for its workers. For this reason, this project is based on proposing an improvement plan for the Council, as a result of a consulting process.

To this end, an eight-month consultancy was carried out, allowing for a diagnosis of the specific situation of the entity's human resources. Consequently, the PMBOK and Logical Framework methodologies were used, which made it possible to generate products with a significant impact on the well-being or satisfaction of the employees.

As a result, various products were developed and delivered, such as a SWOT matrix, where the current state of human talent was analyzed; a proposal for a tool to characterize the sociodemographic profile of the employee population; and finally, a labor social welfare plan for the entity to implement, aiming to improve both the social and work quality of life for its employees.

Therefore, it is highly valuable to mention the importance of conducting a proper diagnosis of the entity's current situation, as the methodologies used allowed for a clear vision of the employees' needs, strengths, weaknesses, and opportunities, enabling a detailed diagnosis of the human talent at the District Council of Cartagena de Indias.

However, it is recommended that management implement and continuously monitor the designed labor social welfare plan to ensure that human talent continues with the proposed changes and that adequate institutional capacity is developed for its employees.

**Keywords:** Labor social welfare, human needs, emotional salary, sociodemographic characterization, satisfiers.



## **Plan Bienestar Social Laboral Para el Concejo Distrital De Cartagena.**

### **Introducción**

El bienestar laboral es uno de los productos más importantes para una organización o entidad, pues busca lograr la satisfacción del empleado en el desarrollo de sus funciones. Es así como esta consultoría propone el diseño de un plan de bienestar social laboral para los empleados del Concejo Distrital de Cartagena de Indias. Para ello, se realizó un exhaustivo análisis de dos variables importantes como lo es el contexto organizacional en el que se encuentra la entidad y la identificación de las necesidades actuales-reales de los colaboradores, esto con el fin de poder generar un respectivo diagnóstico. Pues diversos estudios han tenido resultados positivos cuando se implementan enfoques integrales tanto monetarios como emocionales (Reig & Rico, 2019).

Para el plan de bienestar social laboral se propone una serie de actividades y estrategias buscando mejorar la calidad de vida laboral del trabajador y a su vez fortaleciendo el compromiso que se tiene con la entidad. Este proyecto, se basa en los fundamentos de la gestión del talento humano, buscando generar un entorno laboral más saludable y eficiente alineado con las metas estratégicas de la entidad.

### **Fase Formulación del Problema**

En el desarrollo inicial del proyecto se realiza un análisis detallado para identificar el problema principal que se desea solucionar a través de la consultoría. Este problema servirá como punto de partida para diseñar las estrategias y acciones necesarias.

### **Contexto Empresarial**

El Concejo Distrital de Cartagena de Indias es un organismo que se encarga de la administración local y está formado por 19 concejales que son elegidos por cuatro años, al igual que el alcalde. Para ser concejal, hay que ser ciudadano colombiano y haber vivido en

Cartagena por lo menos durante los últimos seis meses o tener tres años de residencia continua. Este organismo juega un papel importante en la gestión de la ciudad, ya que se ocupa de identificar y analizar los problemas de la ciudad y establece políticas para atender las necesidades básicas de la comunidad. Junto con el alcalde, el Concejo representa la democracia local y facilita el contacto directo entre la población y el estado. Su misión es debatir, estudiar y aprobar proyectos de acuerdos y ejercer control político como vocero y representante de la comunidad para el correcto funcionamiento de la Administración Distrital, con la visión de convertirse en una corporación moderna y eficiente en su función coadministrativa, promoviendo el ejercicio democrático y el control social y político.

La estructura organizacional del Concejo Distrital de Cartagena de Indias tiene diversos departamentos como lo son: jurídica, general, financiera, control interno y administrativa; cada una de estas aporta de manera significativa a la gestión tanto política como administrativa del concejo; es decir se hace manejo del recurso económico-financiero; se formulan políticas institucionales; se gestiona el recurso tanto humano como físico. Por parte del control interno está enfocado en el tema de auditorías y evaluaciones de gestión buscando fomentar la claridad, eficacia y honestidad en la organización, garantizando de esta manera el logro de los objetivos planteados por la entidad.

### **Antecedentes de la Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano es fundamental para cualquier organización, incluyendo el Concejo Distrital de Cartagena de Indias, este es regido por un enfoque estratégico y normativo para garantizar la competencia e integridad de los servidores públicos. A pesar de un marco normativo sólido y un enfoque integral existe una brecha con el sistema de estímulos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias puesto que este se limita a recompensas monetarias, pasando por alto las necesidades tanto emocionales como

psicológicas de los empleados. Esta dependencia de incentivos financieros puede llevar a desatar una serie de dificultades, como lo es: la falta de compromiso, la disminución de la satisfacción laboral y el aumento del estrés, afectando negativamente la productividad y el bienestar de los empleados. Por lo tanto, el concejo requiere un plan de bienestar más integral que aborde las necesidades emocionales y profesionales de los empleados.

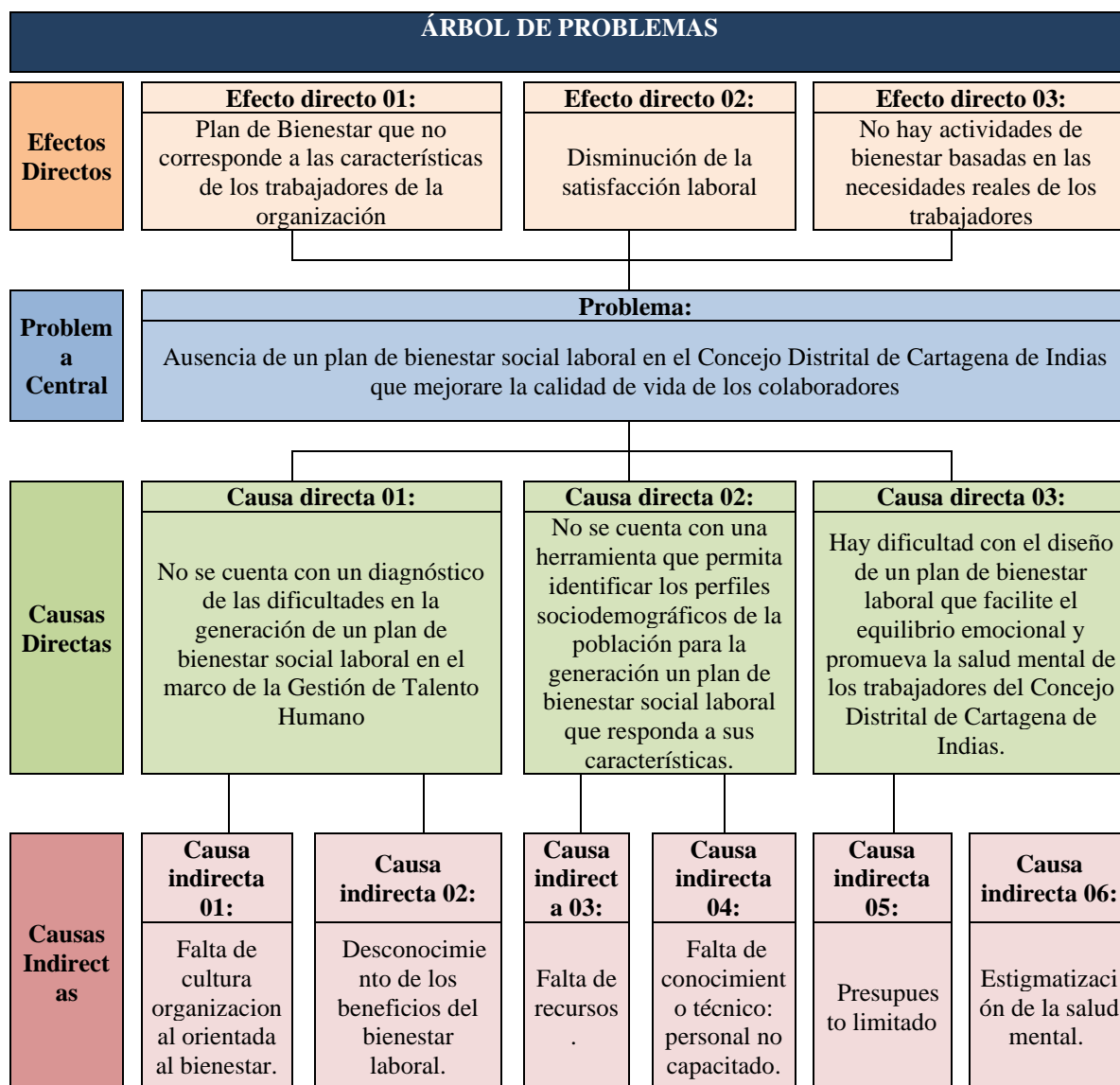
### **Identificación del Problema**

Una vez identificadas las posibles áreas de intervención, se determina el problema central que será el foco de la consultoría. Este problema se representa gráficamente a través de un árbol de problemas (Ilustración 1). Siendo este una herramienta que permite visualizar de forma jerárquica las causas subyacentes y las consecuencias del problema, facilitando así su comprensión y análisis. (DNP, 2016).

Por lo anterior se plantea como pregunta problema ¿Cómo proponer un plan de bienestar social laboral para el concejo Distrital de Cartagena de Indias que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral los colaboradores?



**Ilustración 1. Árbol de problemas**



Nota: Construcción propia. (2024).

### **Fase Planeación**

Una vez de identificado el problema central, se procede a definir con precisión los objetivos claros del proyecto y se establece el alcance del mismo, es decir, los límites y el enfoque de la intervención, y se diseña un plan detallado de las acciones a seguir para cumplir con los objetivos planteados.

### **Justificación**

Actualmente el Concejo Distrital de Cartagena de Indias carece de un plan de bienestar social laboral adecuado a las necesidades reales de los colaboradores, generando una afectación significativa en el adecuado desempeño de las labores y funciones a desarrollar por parte del talento humano, pues al no contar con una cultura organizacional solida se podría perder el compromiso, efectividad y satisfacción laboral de los empleados con la entidad pública. Sin embargo, el Concejo al contar con un plan de incentivos monetarios carece de actividades enfocadas al bienestar emocional de social, es decir que al no contar con un diagnostico de las dificultades de los empleados impedirá la implementación efectiva de un plan de bienestar laboral social adecuado.

La consultoría busca no solo llevar el programa a cabo, sino que también busca crear en el talento humano las capacidades necesarias para que le brinden continuidad al mismo. De esta manera se espera que el Concejo Distrital de Cartagena logre una transformación de cultura organizacional de la entidad, permitiendo la creación de nuevos ambientes laborales más favorable para los trabajadores.



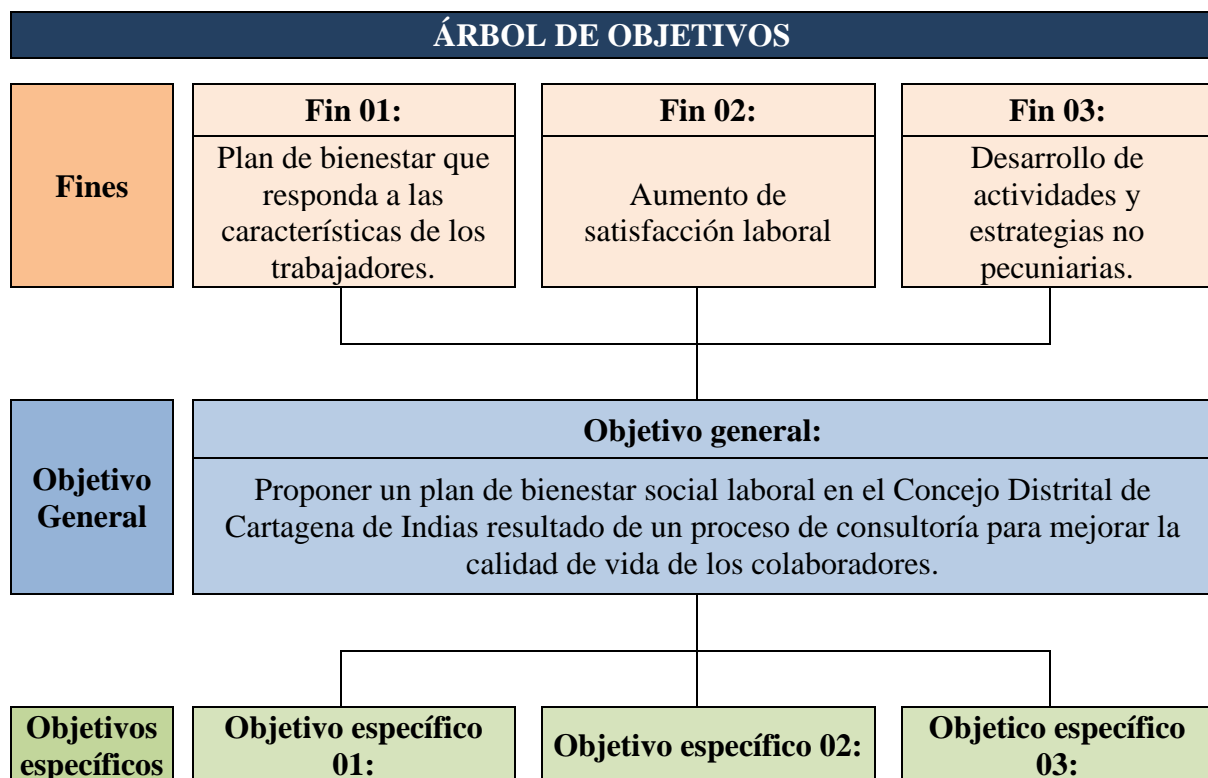
**Objetivo General**

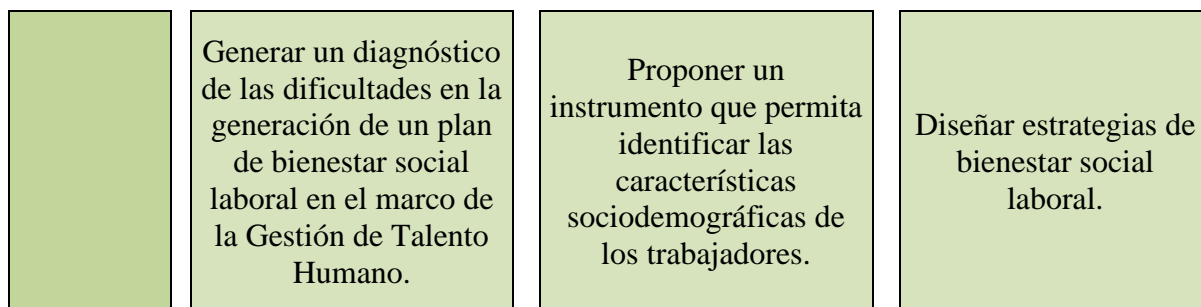
Proponer un plan de bienestar social laboral en el Concejo Distrital de Cartagena de Indias resultado de un proceso de consultoría para mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

**Objetivos Específicos**

- Generar un diagnóstico de las dificultades en la generación de un plan de bienestar social laboral en el marco de la Gestión de Talento Humano.
- Proponer un instrumento que permita identificar las características sociodemográficas de los trabajadores.
- Diseñar estrategias integrales de bienestar social laboral enfocadas en aspectos emocionales y sociales.

**Ilustración 2. Árbol de objetivos**





Nota: Construcción propia, (2024).

### Alcance del Proyecto

En este apartado se establece n los límites del proyecto, especificando las actividades a llevar a cabo y los entregables que se producirán como resultado de la consultoría.

**Tabla 1. Alcance del proyecto**

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis detallado de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz DOFA
2	Trabajo de campo	B	Instrumento para la caracterización de la población de trabajadores
		C	Documento con el programa de bienestar laboral
3	Divulgar los productos finales de la consultoría para el fortalecimiento de la capacidad institucional	D	Memorias de la sesión de divulgación

---

	E	Lista de asistencia de la sesión de divulgación
4	F	Acta de seguimiento general No 1
	G	Acta de seguimiento general No 2

---

Nota: Construcción propia, (2024).

### **Marco de Referencia**

En este apartado, se presentan los conceptos clave, como la salud mental en el trabajo, la cultura organizacional y los programas de bienestar laboral. Además, nos basaremos en modelos de referencia reconocidos, como el modelo de promoción de la salud mental en el trabajo de la Organización Integral del Trabajo y la Guía de estímulos para los servidores públicos de la Función Pública. Estos conceptos y modelos servirán de base para desarrollar una propuesta de intervención integral y efectiva para el Concejo Distrital de Cartagena.

#### ***Marco Teórico***

El concepto de bienestar laboral se refiere a un conjunto de estrategias y estrategias creadas con el objetivo de elevar la calidad de vida de los trabajadores dentro del ambiente laboral. vida laboral y personal y la salud física y mental. Para ayudar a los empleados a satisfacer sus necesidades humanas básicas, la implementación de un sistema laboral de bienestar social fomenta un entorno de trabajo más productivo y cohesivo (Reig y Rico, 2019). la psicología organizacional y en la gestión de recursos humanos hace enfoca en la relevancia del bienestar laboral en la satisfacción y motivación de los colaboradores.



Max-Neef (1986), sostiene que las necesidades humanas fundamentales se pueden clasificar como pocas y finitas. Estas necesidades se agrupan en dos categorías: Existen necesidades relacionadas con el ser, tener, hacer y estar; así como necesidades básicas de subsistencia, protección, afecto, comprensión, participación social, ocio creativo e identidad personal. Utilizamos los satisfactores como medios para cubrir nuestras necesidades humanas básicas. Según Neef, no hay una conexión exclusiva y directa entre una necesidad y su satisfactor, ya que un mismo satisfactor puede abordar diferentes necesidades de forma simultánea, es decir que se debe encontrar un balance entre el bienestar personal y el común, en armonía con el entorno natural.

Es así como el salario emocional juega un papel importante en cualquier organización y recurso humano. Pues este va orientado a encontrar un equilibrio emocional desde lo personal como laboral, satisfaciendo las necesidades reales de los colaboradores y a su vez reforzando la construcción de una cultura organizacional pues “cuando una organización apoya a sus empleados los convierte en verdaderos agentes del cambio en su cultura, situando su éxito como prioridad en su vida” (Elizundia,2022).

Cabe mencionar que las organizaciones han venido implementando el salario emocional pues repercutirá directamente en los resultados de las empresas mediante la reducción de rotación de personal, el aumento de la motivación y satisfacción en ámbitos laborales como personales y, además, en la formación y crecimiento de una cultura organizacional.

Por lo anterior es de gran valor tener en cuenta la percepción de los trabajadores frente a los diferentes elementos brindados por la organización como lo son los factores pecuniarios y no pecuniarios entendiendo estos como: es el salario, las expectativas, condiciones

---

laborales, reconocimientos y el desempeño, puesto que estos satisfactores laborales influirán en la visión del colaborador ya sea de forma positiva: oportunidades de mejora y crecimiento continuo o negativa: insatisfacción laboral. (Sánchez & García, 2017).

A partir de los conceptos anteriormente mencionados, es de gran importancia recalcar que desde la teoría esta es una temática en la que se debe tener presente los múltiples focos de percepción y análisis, dado que, se hace necesario precisar y enfatizar en la diversidad de terminología presente, como los factores psicosociales siendo aquellas condiciones laborales y personales que influyen positiva o negativamente en el rendimiento y desempeño del individuo.

Por otro lado, el modelo de la Organización Mundial de la Salud (2010), define el bienestar laboral como un estado de satisfacción y equilibrio que experimenta un trabajador en su entorno laboral. Este estado de bienestar se ve afectado por una serie de factores, tanto individuales como organizacionales. El modelo identifica cinco dimensiones clave del bienestar laboral: Dimensión física, dimensión mental, dimensión social, dimensión emocional y dimensión organizacional. Este modelo servirá como marco de referencia para la consultoría que se va a implementar. A partir de este modelo, se analizarán las diferentes dimensiones del bienestar laboral en la organización y se identificarán las áreas que requieren atención. Posteriormente, se diseñarán e implementarán estrategias y programas específicos para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores.

Desde el proyecto llevado a cabo “Diseño de un sistema de bienestar social laboral que responda a las necesidades humanas para los trabajadores del Concejo Distrital de Cartagena de Indias” existe una clara relación entre el bienestar y el trabajo, es así como,



desde una mirada conceptual y teórica se abarca una amplia revisión de conceptualizaciones claves para el desarrollo del estudio.

Según el modelo de estímulos y plan de bienestar emitido por la Función Pública (2024), tiene como objetivo mejorar el desempeño, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los empleados del Estado, al tiempo que contribuye al cumplimiento de los resultados institucionales. Para satisfacer las necesidades y expectativas de los empleados públicos, se desarrolló un conjunto de políticas, planes y programas diseñados estratégicamente enfocados en brindar estímulos y promover el bienestar. La implementación está respaldada por una normativa específica que regula su operatividad y ejecución, asegurando la transparencia, equidad y efectividad de cada acción llevada a cabo.

De esta manera, lo expuesto anteriormente puede ir entrelazado directamente con el ámbito legal que ha ido reglamentando y rigiendo en algunos aspectos normativos de la función pública y que favorecen a los funcionarios, como se observa a continuación.

**Tabla 2.**

***Marco normativo***

<b>Normatividad</b>	<b>Objeto de la norma</b>
<p>Ley 1960 de 2019</p> <p>Artículo 3 por medio del cual regula el acceso a la capacitación y al bienestar para los servidores públicos en Colombia</p>	<p>Acceso a programas de capacitación y bienestar según las necesidades y presupuesto de la entidad</p>
<p>Ley 909 del 23 de 2004</p>	<p>Las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de</p>



<p>Artículo 36 por medio del cual se dispone la implementación de programas de bienestar e incentivos</p>	<p>acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley</p>
---	--

<p>Decreto 1083 de 2015</p> <p>Título 10, Artículo 2.2.10.1</p>	<p>Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.</p>
---	---

Nota: Función Pública (2024).

### **Metodología de la Consultoría**

El PMBOK Guide es una publicación desarrollada por el Project Management Institute (PMI) que reúne las mejores prácticas reconocidas a nivel global en la dirección de proyectos. Esta guía sirve como estándar para la profesión de la dirección de proyectos, ofreciendo lineamientos, procesos, herramientas y técnicas aplicables a proyectos de cualquier tipo, tamaño o industria. El PMBOK Guide enfatiza la importancia de la gestión de proyectos como una competencia clave para el éxito organizacional, ya que proporciona un marco de trabajo estructurado para la planificación, ejecución, control y cierre de proyectos de manera eficiente y eficaz. (PMI, 2021).

El Marco Lógico es una metodología fundamentada en una herramienta que busca facilitar los procesos de: conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de los proyectos. Fue diseñado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a inicios de 1970. Esta metodología se centra en la organización de proyectos de forma “sistemática y lógica, en la valoración del diseño de los proyectos, en la implementación de los proyectos



aprobados y en el Monitoreo, revisión y evaluación del progreso y desempeño de los proyectos.” (CEPAL. 2005, p. 13).

### ***Población***

La población a intervenir mediante el proyecto de consultoría, con la identificación de la estructura organizacional vigente del Concejo Distrital de Cartagena, se representa de la siguiente manera:

### **Ilustración 3.**

#### ***Estructura Organizacional***



*Nota:* Concejo Distrital Cartagena de Indias, s.f.

El Concejo Distrital de Cartagena tiene una estructura jerárquica organizacional ya establecida que busca, garantizar el desarrollo de las actividades laborales, como se explica a continuación:

En el rango más alto de la estructura se encuentra la Mesa Directiva, que incluye al presidente, y vicepresidentes, designados por parte de los concejales. En el siguiente rango, se encuentran las Comisiones Permanentes, que están formadas por grupos de concejales especializados en temas puntuales como presupuesto, educación y salud, y también están las Comisiones Especiales, que fueron creadas para abordar asuntos

específicos y que se disuelven después de cumplir su meta. En el nivel más bajo de esta jerarquía organizacional, se encuentran los 19 concejales elegidos por votación popular, quienes son fundamentales para la creación y modificación de normas, supervisión del alcalde, aprobación del presupuesto, entre otras. (Concejo Distrital Cartagena de Indias, estructura organizativa).

Este plan, impactará a toda la organización, llegando a un amplio número de colaboradores en diferentes niveles jerárquicos, incluyendo los profesionales, operativos y directivos. Esto implica una intervención que abarcará todos los departamentos del Concejo, asegurando que tanto el personal administrativo como los concejales estén comprometidos con los objetivos propuestos.

### ***Stakeholders***

Buscando el buen desarrollo y éxito de esta la consultoría, es necesario identificar las personas potencialmente comprometidas con la ejecución del proyecto, generando de esta manera un trabajo mancomunado con el equipo consultor, que estará orientado al cumplimiento de los objetivos y metas del mismo.

Identificar sistemáticamente a estos stakeholders facilita la creación de relaciones de colaboración, ayuda a gestionar las expectativas y reduce los riesgos, lo que a su vez contribuye a que los objetivos del proyecto estén alineados con los de la organización (PMI, 2008). A través de la matriz RACI, se puede crear un esquema claro que analice las interacciones entre las partes interesadas y el proyecto. Al definir claramente las responsabilidades de cada persona o grupo, se mejora la gestión de expectativas y se promueve la colaboración.



**Tabla 3.**
**Matriz RACI del proyecto**

Actividad	RACI			
	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Analizar la información brindada por la entidad pública.	Equipo Consultor	Directora GH		
Realizar reunión con la dirección de talento humano, para identificar las expectativas y necesidades de reconocimiento desde la alta dirección	Equipo Consultor	Directora GH		
Firma de contrato e inicio de relación contractual en el marco de un convenio interinstitucional	Directora GH	Gerencia General	Abogado	
Identificación de necesidades de reconocimiento en virtud de los valores organizacionales y análisis realizado	Equipo Consultor	Directora GH		
Realizar árbol de problemas analizando las dificultades presentadas	Equipo Consultor	Directora GH		
Realizar Matriz DOFA del departamento del Talento Humano	Equipo Consultor	Directora GH		
Generar propuesta del Plan de Bienestar para el Concejo Distrital De Cartagena de Indias	Equipo Consultor	Directora GH		
Presentación de la propuesta del Plan de Bienestar	Equipo Consultor	Directora GH		
Divulgar los productos finales de la consultoría para el fortalecimiento de la capacidad institucional	Equipo Consultor	Directora GH		Colaboradores
Seguimiento gerencial	Equipo Consultor			Jefe TH

Nota: Construcción propia, (2024).

### Plan de Trabajo

A continuación, se describe el plan de trabajo y el cronograma de actividades para llevar a cabo la consultoría. Cabe mencionar que la ilustración se representa mediante mes y semana en que se realizará las actividades mencionadas como se puede observar a continuación.

### Ilustración 4.

#### Plan de trabajo

PLAN DE TRABAJO PRIMERA ENTREGA		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
Semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL</b>																	
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									■	■						
<b>1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>																	
1.1.	Contexto Empresarial	■	■														
1.2	Antecedentes de la Gestión de Talento Humano			■													
1.2	Identificación del problema: Árbol de problemas.				■												
<b>2. PLANEACIÓN</b>																	
2.1	Justificación.					■											
2.2	Objetivos del proyecto: Árbol de Objetivos.						■	■									
2.3	Alcance.								■								
2.4	Marco de referencia.									■	■						
2.5	Metodología: Población											■					
2.6	Metodología: Plan de trabajo.												■	■			
2.7	Entrega Inicial															■	

PLAN DE TRABAJO ENTREGA FINAL		Mes 5				Mes 6				Mes 7				Mes 8			
Semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>3. IMPLEMENTACIÓN (EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN)</b>																	
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.	■	■	■	■	■	■	■	■								
3.1.1	Realizar análisis exhaustivo del proceso actual de TH	■	■	■													
3.1.2	Análisis de dificultades a través de herramientas DOFA y árbol de problemas			■	■	■	■										
3.1.3	Generar un Plan de Bienestar Social Laboral para los colaboradores							■	■	■	■						
3.1.4	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	■	■	■	■	■	■	■	■								
<b>4. CIERRE</b>																	
4.1	Informe de cierre y entregables.											■					
4.2	Lecciones aprendidas.											■					
4.3	Recomendaciones para la gerencia.											■					
	ENTREGA FINAL												■	■			

Nota: Construcción propia, (2024).

## **Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias**

Esta fase se centra en la definición del conjunto de procesos necesarios para llevar a cabo el proyecto y en la coordinación de los recursos requeridos. El objetivo es garantizar el cumplimiento exitoso del proyecto y la entrega puntual de los productos innovadores a la organización, de acuerdo con los compromisos establecidos. En esta etapa se definen los siguientes aspectos:

### **Desarrollo del Plan de Trabajo**

A continuación, se detallan las actividades realizadas durante el proyecto de consultoría. Los resultados obtenidos demuestran la efectividad de las innovaciones implementadas y cumplen con los objetivos planteados.

Con el fin de diseñar un plan de bienestar social laboral que contribuyera al bienestar laboral de los empleados del Concejo, se llevó a cabo un diagnóstico participativo en conjunto con el área de Talento Humano. A través de entrevistas y reuniones exhaustivas y la aplicación de herramientas como la matriz DOFA (ver Anexo A) y el árbol de problemas, se identificaron las principales dificultades del Concejo Distrital de Cartagena de Indias. Con base en estos hallazgos, se diseñó un instrumento de caracterización (ver Anexo B), a partir de la propuesta de la Guía de Estímulos Para los Servidores Públicos (2018), de modo que el instrumento recoge la información necesaria y precisa para poder identificar las características sociodemográficas, los satisfactores y actividades que respondan a las necesidades reales de los trabajadores.

Es así como se diseñó el Plan de Bienestar Social Laboral (ver Anexo C) basándose a partir de los lineamientos del departamento administrativo de la función pública, teniendo en cuenta los resultados obtenidos con las herramientas anteriormente mencionadas. Como valor agregado se logró aplicar la herramienta de caracterización obteniendo unos resultados

parciales, sin embargo, los resultados obtenidos sirvieron como insumo para la elaboración de un plan de bienestar que responda a las características de la población objetivo, cuyo objetivo principal es incrementar la motivación, fortalecer el compromiso organizacional y mejorar la calidad de vida laboral de los empleados.

Finalmente, se realizó una sesión con el propósito de fortalecer la capacidad institucional en bienestar laboral en donde se capacitaron a los colaboradores del área de talento humano, haciéndoles entrega de los productos de la consultoría y enseñándoles los productos, como lo son la matriz DOFA, la herramienta de caracterización, presentando a su vez el cronograma con las actividades del plan de bienestar social laboral para que la entidad pueda implementarlo en la siguiente vigencia.

### **Seguimiento Gerencial**

Con el objetivo de monitorear el progreso del proyecto, se realizaron dos reuniones de seguimiento gerencial. En la primera sesión se realizó al finalizar la fase de planeación de la consultoría, donde se presentó la propuesta del plan de trabajo a la jefatura del talento humano, a su vez se obtuvo la aprobación del mismo. (Ver Anexo F Acta Seguimiento Gerencial # 01).

Para el cierre de la consultoría se realizó una sesión de cierre con la gerencia del proyecto donde se entregaron los productos obtenidos a lo largo de la consultoría, obteniendo aprobación y siendo recibido a conformidad. (Ver Anexo G Acta Seguimiento Gerencia l # 02).

### **Monitoreo: Matriz Marco Lógico**

Evaluar es súper importante para que un proyecto funcione bien. Para ello, se usa una matriz de seguimiento que resume de forma sencilla y directa la información clave de cada fase del proyecto. Esta matriz, estructurada de forma vertical (Actividad – Resultado –

Propósito – Fin) y horizontal (Resumen narrativo – Indicador – Verificación – Supuesto), permite visualizar la evolución de las actividades, los resultados alcanzados y los indicadores de desempeño.

Para organizar de manera clara y concisa la información del proyecto, se emplea una matriz que sintetiza sus aspectos más relevantes. Esta matriz se estructura de forma vertical, detallando las actividades, los resultados esperados, el propósito y los objetivos finales. Además, se complementa con un enfoque horizontal que incluye un resumen narrativo, indicadores clave de desempeño, mecanismos de verificación y los supuestos bajo los cuales se ejecuta el proyecto.

**Tabla 4.**

***Matriz Marco Lógico***

<b>MATRIZ MARCO LÓGICO</b>				
<b>Resumen Narrativo del Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medio de verificación</b>	<b>Supuesto</b>	
<b>Fin</b>	Plan de bienestar laboral que satisfacen las características y necesidades de los trabajadores.	Número de actividades de bienestar laboral desarrolladas	Acta de actividad realizada	Se plantean actividades de bienestar laboral acorde a las necesidades laborales de los trabajadores
	Aumento de satisfacción laboral en los colaboradores.	Aumento en el índice de satisfacción laboral	Encuestas de clima laboral	Los colaboradores percibirán las nuevas iniciativas como beneficiosas

	Desarrollo de actividades y estrategias no pecuniarias.	Aumento en la percepción de los empleados sobre el reconocimiento de su trabajo	Encuestas de clima laboral, entrevistas a empleados	Los empleados se sienten valorados y motivados por los reconocimientos públicos siendo estos percibidos como justos y equitativos.
<b>Propósito</b>	Proponer un plan de bienestar laboral en el Concejo Distrital de Cartagena de Indias resultado de un proceso de consultoría para mejorar la calidad de vida de los colaboradores.	Número de factores que hacen parte del Plan de Bienestar Laboral	Plan de Bienestar Laboral	Se logra la aceptación y participación de los colaboradores frente al Plan de Bienestar
<b>Componentes</b>	1. Generar un diagnóstico de las dificultades en la generación de un plan de bienestar social laboral en el marco de la Gestión de Talento Humano	Número de dificultades encontradas en el análisis diagnóstico.	Matriz FODA	La matriz FODA refleja de manera realista las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas relacionadas con el bienestar laboral.

			Presentación del instrumento a expertos en diseño de encuestas para su revisión y aprobación.	Los expertos en diseño de encuestas proporcionarán una retroalimentación objetiva y constructiva.
	2. Proponer un instrumento que permita identificar las características sociodemográficas de los trabajadores	Instrumento de recolección de datos (encuesta)		
	3. Diseñar un plan de bienestar laboral que facilite el equilibrio emocional y promueva la salud mental de los trabajadores del concejo distrital de Cartagena de indias.	Plan de bienestar laboral con actividades específicas para el equilibrio emocional y la salud mental	Documento del plan con detalle de actividades, responsables y cronograma.	Los resultados del diagnóstico permitirán identificar las necesidades específicas de los trabajadores.
<b>Actividades</b>	1. Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	\$1.000.000	FODA	Existe acceso a la información relevante sobre los procesos de la dependencia de Talento Humano
	2. Trabajo de campo	\$1.000.000	Encuesta de caracterización	Los jefes y trabajadores son capaces de identificar las necesidades y dificultades de manera objetiva.

3. Divulgar los productos finales de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	\$1.200.000	Registros de diapositivas, informes, actas	Los colaboradores de la organización están interesados en conocer los resultados de la consultoría y en aplicar las recomendaciones.
4. Seguimiento Gerencial.	\$800.000	Actas de seguimiento gerencial	

Nota: Construcción propia, (2024).

### **Fase Cierre y Conclusiones**

A continuación, se realiza la fase de cierre donde se da por concluido el proyecto con la entrega de los productos finales y la documentación de las mejoras implementadas que demuestran la innovación en la gestión empresarial.

### **Productos Finales**

La siguiente tabla presenta en resumen los productos obtenidos del proyecto. Estos productos se detallan en los anexos adjuntos, formando parte esencial de la documentación del proyecto.



**Tabla 5.*****Descripción de Productos de la Consultoría***

<b>Descripción de Productos de la Consultoría</b>				
<b>No.</b>	<b>Actividad</b>	<b>ID</b>	<b>Descripción del producto elaborado</b>	<b>Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)</b>
<b>1</b>	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	<b>A</b>	Matriz de diagnóstico.	Anexo A-Matriz FODA
<b>2</b>	Trabajo de campo	<b>B</b>	Documento los resultados de la investigación realizada con el cliente interno	Anexo B- Instrumento de caracterización sociodemográfica
<b>3</b>	Identificación de elementos o factores clave	<b>C</b>	Documento con la identificación de los factores o elementos clave	Anexo C- Plan de Bienestar Social Laboral
<b>4</b>	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional		Memorias de la sesión de divulgación Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo D-Presentación de entrega de productos Anexo E-Lista de asistencia de divulgación
<b>5</b>	Seguimiento gerencial		Actas de seguimiento hecho con la empresa	Anexo F-Acta de seguimiento gerencial No 1 Anexo G- Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, (2024).

## **Lecciones Aprendidas**

A continuación, se presenta un resumen de las mejores prácticas y lecciones de aprendizaje que se obtuvieron durante el proyecto.

Esta consultoría se llevó a cabo en un ambiente colaborativo y transparente por parte de la entidad y sus colaboradores, lo cual permitió identificar información valiosa como lo es el estado actual de la empresa, analizando las dificultades presentadas y posibles mejoras permitiendo así el éxito en la gestión, formulación y estructuración del plan de bienestar laboral para los colaboradores del Concejo Distrital de Cartagena de Indias.

Sin embargo, es clave asignar los recursos que se requieren para llevar a cabo y hacer un seguimiento del plan de bienestar. Así, se podrá fortalecer lo que se está haciendo bien y convertir los problemas en oportunidades para seguir mejorando.

Estas experiencias nos enseñan que, para futuros proyectos, es importante que en la fase de aplicación del instrumento de caracterización se cuente con la participación activa de todos los colaboradores ya que, es necesario contar con la información de toda la población objetivo. Por otro lado, siendo el Concejo Distrital de Cartagena de Indias una entidad pública debe seguir los lineamientos que lo rigen desde el departamento administrativo de función pública.

Finalmente, a modo personal la construcción de esta consultoría nos permitió tener un crecimiento analítico y crítico pues a través de este ejercicio aterrizado en la realidad logramos el cumplimiento de objetivos y metas planteados buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Por el lado profesional el ejercicio aportó bastante al crecimiento del mismo pues el poder realizar este tipo de proyectos salimos de la zona de confort y exteriorizamos el conocimiento adquirido a las empresas que requieren de actividades como esta.



### **Recomendaciones para la Gerencia**

Con el objetivo de asegurar que los logros obtenidos en este proyecto perduren y se fortalezcan en el tiempo, se sugieren las siguientes acciones a la gerencia de corto, mediano y largo plazo:

En corto plazo se recomienda que siempre que se realice un plan de bienestar se recopile información de diferentes fuentes como lo es: la matriz FODA, una herramienta de caracterización en cada vigencia para que se mantenga actualizada la información de los colaboradores. Además, que el plan de bienestar social laboral siempre este actualizado y busque mejoras continuas.

Por otro lado, es necesaria la divulgación del Plan de Bienestar con los empleados para que ellos entiendan cómo funciona, como pueden participar y que beneficios trae.

Las de mediano plazo están orientadas a realizar evaluaciones periódicas que serán semestrales buscando la mejora continua del Plan y las necesidades reales de los empleados.

Es importante resaltar que será fundamental asignar un equipo capacitado y responsable de dar seguimiento al plan para garantizar su implementación. Asimismo, de comunicar de manera clara y constante los beneficios del plan a todos los colaboradores.

Finalmente, las de largo plazo estarán trabajando continuamente con las anteriores fases para lograr establecer un sistema de seguimiento y monitoreo para poder realizar ajustes continuos buscando como finalidad el bienestar de lo empleados.



## Referencias

Aviles, Y. (2024). *Salario Emocional: más allá de la compensación tradicional*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

<https://rc.cienciasas.org/index.php/rc/article/view/191/278>

Cardona, D. Mejía, C, y Hernández, J. (2020), *La Ética en los Negocios: Una Perspectiva Desde los Stakeholders*. Universidad Libre.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6726>

CEPAL. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Naciones Unidas.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf)

Chiang, M., Gómez, N. y Sigoña, M. (2013). *Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los trabajadores*.

Universidad de Carabobo. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>

Compañía de Seguros Bolívar. (2023). *¿Bienestar laboral? Todo lo que debe saber*.

[https://www.segurosbolivar.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-cual-es-su-](https://www.segurosbolivar.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-cual-es-su)

[importancia/#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20se%20refiere,y%20beneficios%20que%20lo%20propician](https://www.segurosbolivar.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-cual-es-su-importancia/#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20se%20refiere,y%20beneficios%20que%20lo%20propician).

Concejo Distrital de Cartagena. (s.f). *Dependencia del Concejo*.

<https://concejodistritaldecartagena.gov.co/dependencia-del-concejo/>

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](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf)

Departamento Administrativo Función Pública. (2024). *Plan de bienestar e incentivos – Vigencia 2024*. Departamento administrativo de la función pública.

[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31\\_Plan\\_bienestar\\_incentivos\\_v4.pdf/efee38f4-36b3-6eac-b74c-04b55aa79946?t=1714121315557](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_bienestar_incentivos_v4.pdf/efee38f4-36b3-6eac-b74c-04b55aa79946?t=1714121315557)

Departamento Administrativo Función Pública. (2018). *Guía de estímulos para servidores públicos*. Dirección de empleo público-Función pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+e+st%C3%ADmulos+de+los+servidores+p%C3%ABlicos+-+Versi%C3%B3n+1+-+Septiembre+de+2018.pdf/3b282230-8bc0-3392-7357-077cd3d1d055?download=true>

Elizundia, M. (2022). Salario emocional: que es y cómo influye en las personas. IEBS Digital School. <https://www.iebschool.com/blog/salario-emocional-espana-rrhh-2-0/>

García, L. (2021). *El bienestar laboral y la importancia en las organizaciones*. Universidad Central. <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>

Max-Neef, M. Elizalde, A & Hopenhayn, M. (1986). *Desarrollo a Escala Humana una opción para el futuro*. Fundación Dag Hammarskjold.

[https://drive.google.com/file/d/1\\_JcJvTXu-kJDdWcA67W0H9rebrDCEGRf/view](https://drive.google.com/file/d/1_JcJvTXu-kJDdWcA67W0H9rebrDCEGRf/view)

Moreno - Jiménez, B. y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Pirámide*. <https://es.scribd.com/document/384399658/Salud->

laboral-Riesgos-laborales-psicosociales-y-bienestar-laboral-Bernardo-Moreno-  
Jimenez-pdf

Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. World Health Organization. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

Project Management Institute – PMI. (2021). *Guía Project Management Body of Knowledge (PMBOK)*. 7a Edición. [https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc\\_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D](https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D)

Reig, A. Rico, N. (2019). *Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva*. Universidad Nacional de la Matanza. <https://www.redalyc.org/journal/5819/581961489006/html/>

Riquelme, C. (2023). *Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa*. Scielo. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2708-04122023000100067](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2708-04122023000100067)

Sánchez, M. García, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Universidad Tecnológica de Pereira. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Torres, D. Garces, M. Rivera, S. (2023). *Relación entre salario y bienestar en los empleados de nivel directivo en Villavicencio, Colombia*. Revistas Unilibre. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/9695/10659>

Vanegas, S. (2018). *El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención: caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP*. Universidad Externado de Colombia.

*<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/a5d3a602-84d6-409d-9c4a-66642788aa20>*



## Anexos

### Anexo A. Matriz FODA



## **Anexo B. Instrumento Caracterización Sociodemográfica**

### **Sección 1 de 8**

#### **Encuesta de Bienestar y Caracterización Laboral - Consejo Distrital de Cartagena**

Bienvenido(a) a la Encuesta de Bienestar y Caracterización laboral del Consejo Distrital de Cartagena.

Este instrumento de medición tiene por objeto recoger información para caracterizar a la población del Consejo Distrital de Cartagena en el marco de la consultoría realizada en convenio con el Politécnico Grancolombiano, para el desarrollo de una propuesta de Plan de Bienestar Social Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, y se realiza con la autorización de la Alta Dirección del Consejo. La información que se recoja será **confidencial** y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta consultoría. Sus respuestas a esta evaluación serán codificadas usando un número de identificación (diferente al documento de identidad), por lo tanto, serán **anónimas**. Se le informa que los datos y la información de carácter personal suministrados son objeto de tratamiento (únicamente estadístico) de acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013.

Al continuar diligenciando este cuestionario declara que entiende el propósito de la investigación y acepta su participación en el proyecto.

Agradecemos su tiempo y colaboración.

### **TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES**

1. Autorizo de manera libre, expresa, voluntaria e informada al Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria para recolectar, recaudar, almacenar, usar, circular, suprimir, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar y disponer de los datos personales suministrados en el formulario, y que los mismos sean tratados e incorporados en bases de datos de propiedad del Politécnico Grancolombiano. De igual forma, estos datos podrán ser incorporados en distintas bases de datos o en repositorios electrónicos de todo tipo con que cuenta la Institución con el fin de desarrollar adecuadamente la promoción de

programas académicos, ejecutar actividades con fines estadísticos o comerciales, comunicar información institucional y desarrollar las funciones propias de su condición de Institución de Educación Superior, y en general para las funciones previstas en la Política de Protección y Tratamientos de Datos Personales de la Institución, la cual puede ser consultada en <https://comunicaciones.poligran.edu.co/web/politicadeprotecciondatos2707-2020-v2.pdf>. El tratamiento de los datos estará en cabeza del Politécnico Gran Colombiano y de terceros autorizados. El Titular garantiza que todos sus datos facilitados son verdaderos. El Titular de los datos podrá ejercitar los derechos de conocer, actualizar, rectificar y suprimir sus datos mediante un escrito dirigido al Politécnico Gran Colombiano a través del correo electrónico [habeasdata@poligran.edu.co](mailto:habeasdata@poligran.edu.co) indicando en el Asunto “Ejercicio del derecho de acceso o consulta”, junto con sus nombres, apellidos, cédula de ciudadanía o documento de identificación, fecha de la solicitud, descripción de los hechos y petición en que se concreta la solicitud de consulta, corrección, revocación o supresión.

- a. Acepto
- b. No acepto

## **Sección 2 de 8**

### **Caracterización**

- 1. Año de nacimiento
  - a. 1949 – 1968
  - b. 1969 – 1980
  - c. 1981 – 1993
  - d. 1994 – 2010
  
- 2. Género
  - a. Masculino
  - b. Femenino
  - c. No binario
  
- 3. Estado civil
  - a. Casado
  - b. Soltero
  - c. Unión Libre

- d. Viudo
  - e. Divorciado
4. Nivel educativo
- a. Bachiller
  - b. Técnico o Tecnólogo
  - c. Profesional
  - d. Especialización
  - e. Maestría
  - f. Doctorado
5. ¿Tiene hijos?
- a. Si
  - b. No
6. Marque las edades de sus hijos:
- a. 0 a 2 años
  - b. 3 a 5 años
  - c. 6 a 11 años
  - d. 12 a 17 años
  - e. 18 a 24 años
  - f. 25 años o más
  - g. No tengo hijos
7. Nivel del cargo
- a. Directivo
  - b. Asistencial
  - c. Técnico
  - d. Profesional
  - e. Asesor
  - f. Coordinador grupo interno de trabajo
-

8. Antigüedad
  - a. Menos de 6 meses
  - b. De 6 meses a 1 año
  - c. De 1 a 3 años
  - d. De 3 a 5 años
  - e. Mayor a 5 años
  
9. ¿Tiene un tipo de discapacidad?
  - a. Sí
  - b. No
  - c. Prefiero no responder
  
10. Si respondió 'Sí' a la pregunta anterior, por favor indique el tipo de discapacidad que tiene.
  - a. Visual (ceguera total o parcial)
  - b. Auditiva (sordera total o parcial)
  - c. Motora (dificultad para moverse)
  - d. Cognitiva (dificultad para aprender o comprender)
  - e. Psicosocial (trastornos mentales o del comportamiento)
  - f. Neurodivergencia
  - g. No tengo ningún tipo de discapacidad.

### **Sección 3 de 8**

#### **Preguntas de satisfacción**

De acuerdo con las siguientes afirmaciones, por favor indique su nivel de satisfacción frente a cada una de ellas, siendo:

Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo | (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo | (4) De acuerdo | (5) Totalmente de acuerdo

11. Estoy satisfecho(a) con los beneficios de bienestar que ofrece actualmente el Consejo Distrital.



(1) Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo | (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo | (4) De acuerdo | (5) Totalmente de acuerdo

12. Considero que los beneficios de bienestar actuales son suficientes para cubrir mis necesidades

(1) Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo | (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo | (4) De acuerdo | (5) Totalmente de acuerdo

13. Me gustaría que el Consejo Distrital ofreciera más opciones de beneficios de bienestar.

(1) Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo | (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo | (4) De acuerdo | (5) Totalmente de acuerdo

14. La diversidad cultural y social es respetada y valorada en el Consejo Distrital.

(1) Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo | (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo | (4) De acuerdo | (5) Totalmente de acuerdo

15. El ambiente de trabajo en el Consejo Distrital es saludable y promueve el bienestar emocional.

(1) Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo | (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo | (4) De acuerdo | (5) Totalmente de acuerdo

16. Tengo acceso a servicios de apoyo psicológico y emocional a través del Consejo Distrital cuando los necesito.

(1) Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo | (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo | (4) De acuerdo | (5) Totalmente de acuerdo

17. Hay suficientes espacios verdes y recreativos disponibles en las instalaciones del Consejo Distrital

(1) Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo | (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo | (4) De acuerdo | (5) Totalmente de acuerdo

### **Salud y bienestar físico**

18. Indique cuál de las siguientes actividades deportivas prefiere:
- Futbol
  - Voleibol
  - Kickball
  - Bolos
  - Ping pong
  - Ajedrez
  - Beisbol
19. ¿En qué programas o convenios le gustaría participar para contribuir con su actividad física?
- Convenio con gimnasio
  - Clases de yoga o pilates
  - Clases de aeróbicos o zumba
  - Caminatas grupales o programas de running
  - Convenio con canchas deportivas (fútbol, tenis, etc.)
20. Estoy interesado en aprender sobre hábitos de vida saludable.
- (1) Totalmente en desacuerdo | (2) En desacuerdo | (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo | (4) De acuerdo | (5) Totalmente de acuerdo
21. ¿Qué iniciativas relacionadas con la salud integral le gustaría ver implementadas?
- Talleres de manejo del estrés
  - Evaluaciones de salud periódicas
  - Programas de asesoramiento nutricional
  - Examen visual
  - Otro

### **Sección 5 de 8**

#### **Educación y Desarrollo Personal**

22. ¿Qué tipo de actividades educativas o de desarrollo personal le gustaría que se organizaran?
- Talleres de desarrollo personal

- b. Charlas motivacionales
- c. Como iniciar mi negocio
- d. Taller de cocina
- e. Taller de pintura

### **Sección 6 de 8**

#### **Bienestar Emocional y Psicológico**

23. ¿Qué servicios de apoyo psicológico o emocional considera necesarios en su lugar de trabajo?
- a. Consultas con psicólogos o terapeutas
  - b. Grupos de apoyo emocional
  - c. Talleres de manejo del estrés
  - d. Programas de mindfulness o meditación
24. ¿Qué actividades o programas podrían ayudar a mejorar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo?
- a. Eventos sociales fuera del trabajo
  - b. Talleres de habilidades interpersonales
  - c. Actividades de integración
  - d. Como iniciar mi negocio

### **Sección 7 de 8**

#### **Medio Ambiente y Espacios Públicos**

25. ¿Qué aspectos del entorno de trabajo le gustaría que se mejoraran para un ambiente más saludable?
- a. Decoración y ambiente agradable
  - b. Limpieza y mantenimiento regular

#### **Preguntas Abiertas Complementarias**

26. ¿Qué servicios adicionales considera necesarios para mejorar su bienestar como trabajador del Consejo Distrital de Cartagena de Indias?
27. ¿Qué cambios específicos le gustaría ver en su ambiente laboral para mejorar su calidad de vida en el trabajo?
28. ¿Qué programas o actividades cree que deberían implementarse para mejorar la salud y el bienestar en su lugar de trabajo?

**Anexo C. Plan de Bienestar Social Laboral**

**Plan de Bienestar Social laboral del Concejo distrital de Cartagena 2025**

**Nicole Chalave Arroyo**  
**Jeimy Stefany Rozo Gómez**  
**Estudiantes**

**Diana Carolina Hernández Gualdrón**  
**Psicóloga. Magister en Gestión Empresarial. Especialista en Desarrollo Humano y**  
**bienestar Laboral. Directora 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, agosto 2024**

---

## Contenido

1	Objetivo.....	4
2	Objetivos específicos.....	4
3	Propósito .....	4
4	Responsables .....	5
5	Etapas de desarrollo.....	5
6	Marco de referencia.....	6
7	Fase de consolidación de información y resultados....	8
8	Plan de Bienestar Social laboral del Concejo distrital de Cartagena 2025.....	9
9	Cronograma Plan de Bienestar Social laboral.....	13
10	Referencias.....	15



## **Introducción**

La presente documentación incluye el Plan de Bienestar Social laboral del Departamento Administrativo del Concejo Distrital de Cartagena de Indias. El plan se desarrolló a partir de una encuesta a los empleados de la empresa para conocer sus necesidades en el ámbito laboral. Se tuvieron en cuenta los desafíos actuales y, considerando que la base del Consejo Distrital de Cartagena son sus trabajadores, y su bienestar es muy importante para la institución, la implementación de políticas y procedimientos adecuados en su gestión es necesaria.

Estas acciones tendrán un impacto directo en el éxito administrativo, logro de objetivos e incremento del clima laboral y metas institución.

Por lo tanto, el Grupo de Gestión Humana, en conjunto con el grupo de consultoría del Politécnico Gran Colombiano, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social para el año 2025, con el objetivo de generar una propuesta que mejore las condiciones laborales óptimas que promuevan la creatividad, la participación, el desarrollo profesional, la identidad y la seguridad laboral de los servidores públicos.



## **1. Objetivo**

Fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos del Consejo Distrital de Cartagena de Indias mediante la implementación de estrategias y actividades que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, satisfaciendo sus necesidades básicas humanas y fomentando su desarrollo personal y profesional, con el fin de incrementar su motivación y compromiso con la institución.

## **2. Objetivos Específicos**

- Desarrollar actividades de Bienestar Social y Estímulos que se alineen con las necesidades institucionales, individuales y familiares de las servidoras y los servidores públicos.
- Promover estrategias y prácticas positivas que generen un equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- Reforzar la apropiación de los valores institucionales, fomentando una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, el compromiso y el sentido de pertenencia e identidad.

## **3. Propósito**

Proponer las actividades de bienestar, basadas en las necesidades e intereses identificados entre los servidores públicos de la entidad. Este plan se diseñará en conformidad con los componentes de la guía de estímulos para los servidores públicos de la Función Pública, buscando mejorar la calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias.

---

#### **4. Responsables**

La Dirección de Talento Humano implementará una estrategia de diagnóstico continuo para identificar las necesidades cambiantes del personal en materia de bienestar. A través de herramientas tecnológicas y la participación activa de los colaboradores, se elaborará un Plan de Bienestar flexible y adaptable, garantizando su sostenibilidad a largo plazo. El Comité Institucional de Gestión del Talento Humano jugará un papel fundamental en la evaluación y seguimiento de este plan.

#### **5. Etapas de Desarrollo**

Para la implementación del Plan de Bienestar para el año 2025, se llevarán a cabo las siguientes etapas:

- **Diagnóstico y Análisis:** A través de entrevistas exhaustivas con el área de Talento Humano, se llevó a cabo un diagnóstico participativo para evaluar la percepción de los empleados sobre su entorno laboral. Posteriormente, se empleó un análisis profundo, utilizando herramientas como la matriz DOFA y el árbol de problemas, con el fin de modelar la situación actual y determinar las causas fundamentales de los desafíos identificados.
- **Diseño y Formulación:** A partir de los resultados del diagnóstico y del análisis, se diseñó un modelo conceptual para el Plan de Bienestar Social. Este modelo incluye los objetivos estratégicos, las líneas de acción prioritarias y los indicadores de seguimiento y evaluación. Adicionalmente, se complementó este análisis con la aplicación de una encuesta a la totalidad de los empleados, la cual permitió corroborar y profundizar los hallazgos obtenidos en las entrevistas.



## 6. Marco de Referencia

El bienestar laboral engloba prácticas que mejoran la calidad de vida de los empleados, abarcando salud, seguridad, equilibrio vida-trabajo y desarrollo profesional. Su importancia radica en que favorece la satisfacción, motivación y productividad. Según Max-Neef (1986), las necesidades humanas son universales y se satisfacen a través de diversos medios. El bienestar laboral debe buscar un equilibrio entre las necesidades individuales y colectivas, en armonía con el entorno.

Según Sánchez y Rodríguez (2023), el salario emocional está compuesto por reconocimiento, valoración y sentido de pertenencia, es clave para el bienestar laboral. Estudios demuestran su relación positiva con la satisfacción y la disminución de la rotación.

Sánchez y García (2017), distinguen entre factores higiénicos (condiciones laborales, salario) y motivadores (reconocimiento, desarrollo) en el trabajo. Los primeros evitan la insatisfacción, mientras que los segundos la fomentan. En conclusión, el bienestar laboral es un concepto multifacético que requiere un enfoque integral. Es esencial considerar diversas perspectivas y terminologías, como los factores psicosociales, para lograr un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Frente al marco normativo que rige el bienestar en el sector público, es el siguiente:

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36: Para mejorar la eficiencia y satisfacción de los empleados y alcanzar los objetivos institucionales, las entidades implementarán programas de bienestar.
- Ley 1221 de 2008: *“Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”*



- Ley 1857 de 2017: *“Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”*
  - Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998: *“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”*.
  - Ley 2088 de 2021: Esta ley regula el trabajo en casa en situaciones excepcionales, dentro de una relación laboral existente, sin modificar las condiciones laborales iniciales.
  - Ley 2191 de 2022: *“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”*
  - Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado: Esta norma establece un sistema de estímulos integrado por políticas, planes y programas diseñados para mejorar el desempeño y el bienestar de los empleados públicos.
  - Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos: el cual indica que *“Se establece un sistema integral de estímulos para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, y así contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.”*
-

- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos: el cual indica que “*A través de programas de bienestar, las entidades buscarán incentivar el compromiso y la eficiencia de sus trabajadores.*”

## **7. Fase de consolidación de información y resultados**

En la fase de consolidación, partimos de un exhaustivo diagnóstico previo y utilizamos diversas herramientas analíticas, incluyendo la Guía de Estímulos para los Servidores Públicos, la matriz DOFA y el árbol de problemas, para identificar las principales brechas y desafíos en el ámbito del bienestar. Este enfoque metodológico nos permitió obtener una visión detallada y precisa de las áreas que requerían atención.

Además, se hicieron entrevistas con el área de Recursos Humanos que nos arrojaron información muy útil y nos ayudaron a entender mejor las preocupaciones y necesidades de los empleados desde adentro. Estas entrevistas fueron claves para entender el diagnóstico y ajustar las estrategias que vamos a usar.

También aplicamos una herramienta de caracterización a los trabajadores, la cual nos permitió conocer las condiciones y percepciones de los empleados en relación con su bienestar y, aunque no todos los empleados participaron en el estudio, los datos obtenidos fueron valiosos para el diseño del Plan de Bienestar Social Laboral. Esta herramienta nos permitió establecer una base sólida para ajustar el plan y alinearlos a las necesidades reales de los trabajadores.

Con toda esta información y análisis detallado, diseñamos y pusimos en marcha un Plan de Bienestar Social Laboral que aborda de manera integral las problemáticas detectadas. El plan está orientado a promover el bienestar general de los colaboradores, basándose en un diagnóstico



minucioso y en un enfoque participativo que considera tanto la información cuantitativa como cualitativa recabada. Este esfuerzo consultivo asegura que las soluciones propuestas sean efectivas, pertinentes y directamente aplicables a las necesidades identificadas. Según el Departamento Administrativo de la Función Pública (2024), los planes de bienestar requieren responder a los siguientes ejes: Equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación por el servicio público.

## **8. Plan de Bienestar Social laboral del Concejo distrital de Cartagena 2025**

### **1. Optimización del Entorno Físico para el Bienestar y la Productividad**

Crearemos espacios de trabajo que fomenten la salud, la comodidad y la productividad de los colaboradores. Nuestras acciones se centrarán en:

- **Espacios de relajación y desconexión:** Áreas de descanso equipadas con mobiliario ergonómico que permitan a los empleados desconectar y recargar energías, reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción laboral.
  - **Espacios Multifuncionales:** Espacios de usos múltiples se pueden utilizar para diversas actividades como deportes, eventos culturales y reuniones informales, promoviendo así la interacción social y el bienestar general
  - **Zonas Verdes:** Los espacios verdes como huertos urbanos y jardines verticales, ayudan a mejorar la calidad del aire, reducir el estrés y favorecer la conexión con la naturaleza.
  - **Acceso a instalaciones deportivas:** Negociaremos convenios con gimnasios cercanos para ofrecer a los empleados descuentos especiales en sus membresías, incentivando la práctica de actividad física y mejorando su salud cardiovascular.
-

## 2. Promoción de la Salud y el Bienestar Físico

Implementaremos un programa integral de salud y bienestar físico diseñado para fomentar hábitos saludables y mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Nuestras acciones se centrarán en:

- **Actividades de promoción de hábitos de vida saludable.** Organizaremos las siguientes campañas de educación:
  - **Talleres de nutrición:** Impartidos por nutricionistas, donde se enseñen conceptos básicos de alimentación saludable, planificación de comidas y la importancia de una dieta equilibrada.
  - **Charlas sobre manejo del estrés:** Con la participación de psicólogos, para enseñar técnicas de relajación, meditación y manejo del estrés laboral.
  - **Charlas de educación sobre enfermedades crónicas:** Con el objetivo de prevenir enfermedades como la diabetes, hipertensión y enfermedades cardiovasculares a través de hábitos saludables.
  - **Campañas de sensibilización sobre el consumo de agua:** Fomentando el consumo de agua en lugar de bebidas azucaradas.
- **Actividades deportivas y recreativas:** Organizaremos una variedad de actividades deportivas y recreativas para fomentar la participación y el trabajo en equipo. Con base en los resultados de la encuesta donde el fútbol, los bolos, el kickball y el ajedrez fueron los deportes más populares, proponemos:
  - **Torneos internos:** Organizaremos torneos internos de fútbol, bolos y kickball durante todo el año, fomentando la competencia sana y la diversión.



- **Liga de ajedrez:** Crearemos una liga de ajedrez para aquellos interesados en este deporte, ofreciendo torneos y partidas amistosas.
- **Actividades recreativas:** Complementaremos los torneos deportivos con actividades recreativas como caminatas, carreras 5k, 10k y 21k, realizadas en la ciudad de Cartagena, para promover la convivencia y el bienestar general.

### **3. Salud Mental y Emocional.**

Invertiremos en el bienestar emocional de nuestros colaboradores a través de:

- **Talleres de desarrollo personal:** Impartiremos talleres prácticos sobre manejo del estrés, inteligencia emocional y desarrollo de habilidades sociales, equipando a los empleados con herramientas para afrontar los desafíos laborales y personales de manera más efectiva.
- **Grupos de apoyo:** Fomentaremos la creación de grupos de apoyo donde los colaboradores puedan compartir experiencias, buscar consejo y construir relaciones significativas con sus pares.

### **4. Desarrollo Personal y Profesional.**

Ofreceremos a nuestros colaboradores oportunidades para crecer tanto a nivel personal como profesional, a través de:

- **Charlas y conferencias:** Organizaremos charlas motivacionales y conferencias impartidas por expertos en diversas áreas, que inspirarán y empoderarán a los empleados.



- **Clubes de interés:** Fomentaremos la creación de clubes de lectura, cine, idiomas, etc., para estimular el aprendizaje continuo y la creatividad.
- **Eventos culturales:** Organizaremos eventos culturales para promover el conocimiento y la apreciación de diversas expresiones artísticas.
- **Curso de lenguaje de señas:** Ofrecer cursos para los empleados que estén interesados en aprender lenguaje de señas.

### **5. Relaciones Interpersonales y clima laboral.**

Crearemos un ambiente de trabajo colaborativo y positivo a través de:

- **Actividades de integración:** Organizaremos celebraciones especiales, salidas de equipo y actividades recreativas para fortalecer los lazos entre los colaboradores y fomentar el sentido de pertenencia.
- **Talleres para mejorar el clima laboral:** Impartiremos talleres prácticos para mejorar las habilidades de comunicación interpersonal y la resolución de conflictos, lo que contribuirá a un mejor clima laboral.
- **Programas de reconocimiento:** Implementaremos programas de reconocimiento para valorar los logros individuales y colectivos, motivando a los empleados y fortaleciendo el compromiso con la empresa.







## Referencias

- Departamento Administrativo De La Función Pública. (2024). Guía de estímulos para los servidores públicos - Vigencia 2024. Recuperado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+est%C3%ADmulos+de+los+servidores+p%C3%ABlicos+-+Versi%C3%B3n+1+-+Septiembre+de+2018.pdf/3b282230-8bc0-3392-7357-077cd3d1d055?download=true>
- Max-Neef, M. Elizalde, A & Hopenhayn, M. (1986). Desarrollo a Escala Humana una opción para el futuro. Recuperado de: [https://drive.google.com/file/d/1\\_JcivTXu-kJDdWcA67W0H9rebrDCEGRf/view](https://drive.google.com/file/d/1_JcivTXu-kJDdWcA67W0H9rebrDCEGRf/view)
- Sánchez, J. & Rodríguez, Y. (2023). La influencia del salario emocional en el bienestar laboral y la intención de rotación de los empleados en el sector salud colombiano. Recuperado de: <https://www.scielo.org/es/>
- Sánchez, M. García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Anexo D. Presentación de Entrega de Productos

**POLI**  
POLITÉCNICO  
GRANCOLOMBIANO  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

## Plan de Bienestar Social Laboral para el Concejo Distrital de Cartagena

**EQUIPO CONSULTOR:**

**Nicole Chalave Arroyo**  
**Jeimy Stefany Roza Gomez**



**POLI**  
POLITÉCNICO  
GRANCOLOMBIANO  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

## Agenda

- **Introducción**
- **Objetivos del Plan**
- **Análisis de la Situación Actual**
- **Propuestas y Estrategias**
- **Plan de Implementación**
- **Beneficios Esperados**
- **Conclusiones y Recomendaciones**
- **Preguntas y Respuestas**



# Introducción

El Plan de Bienestar Social Laboral 2025 para el Departamento Administrativo del Concejo Distrital de Cartagena de Indias se ha diseñado a partir de entrevistas con el personal de talento humano, un análisis DOFA, y un árbol de problemas. Además, se complementó con los resultados de una encuesta a empleados para identificar necesidades específicas.

## Objetivo General

Fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias mediante la implementación de estrategias y actividades que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, satisfaciendo sus necesidades básicas humanas y fomentando su desarrollo personal y profesional, con el fin de incrementar su motivación y compromiso con la institución.

## Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades de Bienestar Social y Estímulos que se alineen con las necesidades institucionales, individuales y familiares de las servidoras y los servidores públicos.
- Promover estrategias y prácticas positivas que generen un equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- Reforzar la apropiación de los valores institucionales, fomentando una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, el compromiso y el sentido de pertenencia e identidad.

## Análisis De La Situación Actual



Estado Actual	Áreas De Mejora
<p>El Consejo Distrital de Cartagena de Indias tiene un programa robusto y bien establecido de <b>incentivos monetarios</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Los incentivos monetarios ayudan a atraer y retener talento</li><li>✓ Contribuyen a la satisfacción y motivación de los empleados en términos económicos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Bienestar Social:</b> carencia en actividades y programas de bienestar social que aborden aspectos no monetarios.</li><li>• <b>Actividades y Servicios:</b> Falta de actividades y servicios.</li><li>• <b>Desarrollo Personal y Profesional:</b> estrategias que fomenten el desarrollo personal y profesional.</li></ul>

## Plan De Bienestar Social Laboral Para Concejo Distrital De Cartagena De Indias



## Optimización del Entorno Físico para el Bienestar y la Productividad

Implementación de:

- Espacios de relajación y desconexión
- Espacios multifuncionales
- Zonas verdes y huertos urbanos
- Acceso a instalaciones deportivas

## Promoción de la Salud y el Bienestar Físico

- **Actividades de promoción de hábitos de vida saludable**
  - Talleres de nutrición
  - Charlas sobre manejo del estrés
  - Charlas de educación sobre enfermedades crónicas
  - Campañas de sensibilización sobre el consumo de agua
- **Actividades deportivas y recreativas**
  - Torneos internos o Liga de ajedrez
  - Actividades recreativas

### **Salud Mental y Emocional**

- Talleres de desarrollo personal
- Grupos de apoyo

### **Desarrollo Personal y Profesional**

- Charlas y conferencias
- Clubes de interés
- Eventos culturales
- Cursos de lenguaje de señas

### **Relaciones Interpersonales y clima laboral**

- Actividades de integración
- Talleres para mejorar el clima laboral
- Programas de reconocimiento



## **Beneficios Esperados**

Impacto en la Organización:

- Mejora en la productividad
- Reducción de estrés y ausentismo
- Incremento de la retención del Talento Humano
- Cultura organizacional positiva



### Ambiente Laboral:

- Trabajo saludable
- Motivación y compromiso
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Desarrollo integral de los empleados



## Conclusiones y Recomendaciones



- Establecer un Cronograma de Implementación
- Monitorear y Evaluar
- Fomentar la Participación
- Comunicar los Beneficios



### Anexo D. Listado de Asistencia- Divulgación

<b>1. Resumen</b>					
<i>Título de la reunión</i>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL				
<i>Participantes que asistieron</i>	4				
<i>Hora de inicio</i>	8/25/24, 8:50:55 AM				
<i>Hora de finalización</i>	8/25/24, 9:56:31 AM				
<i>Duración de la reunión</i>	1 hora 7 min				
<b>2. Participantes</b>					
Nombre	Primera entrada	Última salida	Duración de la reunión	Correo electrónico	
JEIMY STEFANY ROZO GO	8/25/24, 8:50:55 AM	8/25/24, 9:56:31 AM	1 hora 15 min	jsrozo@poligran.edu.co	Consultor 1
NICOLE CHALAVE ARROYO	8/25/24, 8:56:47 AM	8/25/24, 9:55:33 AM	59 min 44s	nchalave@poligran.edu.co	Consultor 2
Farley Turizo Diaz	8/25/24, 9:01:21 AM	8/25/24, 9:52:37 AM	51 min 58s	farleytd24@hotmail.com	Jefe de Talento Humano
Nagib Gonzalez	8/25/24, 9:00:10 AM	8/25/24, 9:53:12 AM	53 min 23s	schalavil959@yahoo.es	Jefe de Control Interno
<b>3. Actividades de la reunión</b>					
Nombre	Hora de entrada	Hora de salida	Duración	Correo electrónico	
JEIMY STEFANY ROZO GO	8/25/24, 8:50:55 AM	8/25/24, 9:56:31 AM	1 hora 15 min	jsrozo@poligran.edu.co	
NICOLE CHALAVE ARROYO	8/25/24, 8:56:47 AM	8/25/24, 9:55:33 AM	59 min 44s	nchalave@poligran.edu.co	
Farley Turizo Diaz	8/25/24, 9:01:21 AM	8/25/24, 9:52:37 AM	51 min 58s	farleytd24@hotmail.com	
Nagib Gonzalez	8/25/24, 9:00:10 AM	8/25/24, 9:53:12 AM	53 min 23s	schalavil959@yahoo.es	

## Anexo F. Acta Seguimiento Gerencial 1

### PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

#### DATOS DEL ACTA

<b>Fecha/Hora inicio:</b> Junio 6 de 2024 2:00 p.m	<b>Fecha/Hora final:</b> Junio 6 de 2024 2:45 p.m
<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> Teams	<b>Empresa:</b> Concejo Distrital de Cartagena de Indias
<b>Proyecto:</b> Plan Bienestar Social Laboral Para el Concejo Distrital De Cartagena	<b>Número de contrato:</b> 20240201014417
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b> Farley Turizo Diaz Jefe de Talento Humano Talento Humano	<b>Consultores:</b> Nicole Chalave Arroyo Jeimy Stefany Rozo Gómez Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

#### TEMAS TRATADOS<sup>2</sup>

<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>El cual tiene como objetivo general:</p> <p>Proponer un plan de bienestar social laboral en el Concejo Distrital de Cartagena de Indias resultado de un proceso de consultoría para mejorar la calidad de vida de los colaboradores.</p>
--

<sup>1</sup> Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

<sup>2</sup> Describir dentro del recuadro los temas tratados.

**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL**



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

*Desarrollo:*

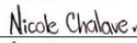

De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.

1. Análisis de la situación actual del proceso de talento humano
2. Trabajo de campo
3. Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional
4. Seguimiento gerencial

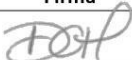
Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:

1. Matriz DOFA- Árbol de problemas
2. Instrumento para la caracterización de la población de trabajadores y el Documento con el programa de bienestar laboral
3. Memorias de la sesión de divulgación y Lista de asistencia de la sesión de divulgación
4. Acta de seguimiento general No 1 y Acta de seguimiento general No 2

**FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>3</sup>**

Nombre	Cargo o rol	Firma
FARLEY TURIZO DIAZ	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Nicole Chalave Arroyo	Consultor #01. Estudiante MGTH.	 Nicole Chalave
Jeimy Stefany Roza Gómez	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

**FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO**

Nombre	Cargo o rol	Firma
Diana Carolina Hernández G.	Director del proyecto de consultoría.	

<sup>3</sup> Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

## Anexo G. Acta Seguimiento Gerencial 2



### PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

<b>Número de acta:</b>	002
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

#### DATOS DEL ACTA

<b>Fecha/Hora inicio:</b> Agosto 22 de 2024 / 4:00pm	<b>Fecha/Hora final:</b> Agosto 22 de 2024 / 5:00pm
<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> Teams	<b>Empresa:</b> Concejo Distrital de Cartagena de Indias
<b>Proyecto:</b> Plan de bienestar social laboral	<b>Número de contrato:</b> 20240201014417
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b> Farley Turizo Diaz Jefe de Talento Humano Talento Humano	<b>Consultores:</b> Nicole Chalave Arroyo Jeimy Stefany Rozo Gomez Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

#### TEMAS TRATADOS<sup>2</sup>

*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. Análisis de la situación actual del proceso de talento humano
2. Trabajo de campo
3. Divulgación de los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional
4. Como valor agregado se aplicó el instrumento de caracterización de la población, contando con la participación de 22 colaboradores de planta de la entidad pública, correspondiente al 73.33% de la población genera<sup>3</sup>, el cual se entrega junto con los demás productos de la consultoría.

<sup>1</sup> Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

<sup>2</sup> Describir dentro del recuadro los temas tratados.

**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL**



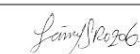


<b>Número de acta:</b>	002
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.


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

5. Análisis de la encuesta realizada a los colaboradores del consejo distrital.

**FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>3</sup>**

Nombre	Cargo o rol	Firma
FARLEY TURIZO DIAZ	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Nicole Chalave Arroyo	Consultor #01. Estudiante MGTH.	 Nicole Chalave
Jeimy Stefany Rozo Gomez	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

**FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO**

Nombre	Cargo o rol	Firma
Diana Carolina Hernández G.	Director del proyecto de consultoría.	

<sup>3</sup> Firman los asistentes al seguimiento gerencial.