

Plan laboral para la Empresa Bordados Betancourth  
Informe Final Consultoría Empresarial

Oscar Hernando Gualdrón Blanco  
Estudiante

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, octubre 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.....	12
Objetivos del Proyecto.....	13
Alcance del Proyecto .....	14
Marco de Referencia.....	15
Metodología de la Consultoría.....	18
Desarrollo del Plan de Trabajo .....	25
Monitoreo: Matriz Marco Lógico .....	25
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES .....	29
Lecciones Aprendidas.....	29
Recomendaciones para la Gerencia .....	30
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS .....	39



## Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Árbol de Problemas .....	11
Ilustración 2. Árbol de objetivos.....	14
Ilustración 3. Estructura Organizacional.....	20
Ilustración 4. Plan de trabajo .....	24



## Lista de Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto .....	15
Tabla 2. Marco normativo.....	17
Tabla 3. Caracterización Población .....	23
Tabla 4. Matriz RACI del proyecto .....	24
Tabla 5. Matriz Marco Lógico .....	26



## Resumen Ejecutivo

A continuación, se presenta un documento elaborado sobre la propuesta de un plan de bienestar para la empresa Bordados Betancourt, la cual es una empresa ubicada en Bogotá D.C., perteneciente al sector textil, legalmente constituida y clasificada bajo el código CIIU 1399 integrada por once colaboradores entre sus diferentes niveles jerárquicos. El problema central radica en la ausencia de un plan de bienestar laboral en la empresa, lo cual impacta de manera directa las actividades diarias que realizan sus colaboradores, se identifican diferentes elementos que favorecen la propuesta; como lo es el bienestar emocional, la gestión de la motivación en el talento humano de la compañía, las condiciones ergonómicas, los riesgos físicos y psicosociales durante la operación y la gestión de la cultura organizacional.

En respuesta, se propone un plan laboral adaptado a las necesidades de los colaboradores de la organización, con un alcance local e interno de la misma compañía, y partir de este, se proyecta el mejoramiento continuo de la estrategia corporativa de manera transversal con las políticas de cuidado y bienestar oficiadas por el área de gestión humana. Se caracterizan las acciones en un árbol de objetivos y con la metodología de (Project Management Body of Knowledge), guía de buenas prácticas para la gestión de proyectos, se identifica la población, para la propuesta de estrategias orientadas por la matriz de marco lógico en donde se establece la planificación, gestión y evaluación del proyecto.

**Palabras clave:** Estrategia, Gerencia del Talento Humano, Plan de Bienestar Laboral, industria textil, Riesgo Psicosocial.



## Abstract

Below is a document prepared on the proposal for a wellness plan for the company Bordados Betancourt, which is a company located in Bogotá D.C., belonging to the textile sector, legally constituted and classified under CIIU code 1399, integrated by eleven collaborators among its different hierarchical levels. The central problem lies in the absence of an employee wellness plan in the company, which directly impacts the daily activities of its collaborators. Different elements are identified that favor the proposal; such as emotional well-being, motivation management in the company's human talent, ergonomic conditions, physical and psychosocial risks during operation and management of organizational culture.

In response, a work plan tailored to the needs of the organization's employees is proposed, with a local and internal scope within the company itself. Based on this, the continuous improvement of the corporate strategy is projected, aligning with the care and well-being policies implemented by the human resources department. Actions are characterized in an objectives tree, and using the Project Management Body of Knowledge (PMBK) methodology, a guide to best practices for project management, the target population is identified to propose strategies guided by the logical framework matrix that establishes project planning, management, and evaluation.

**Keywords:** Strategy, Human Resource Management, Employee Wellness Program, textile industry, Psychosocial risk.



## **Plan laboral para la Empresa Bordados Betancourth**

### **Introducción**

El tema del presente trabajo refiere a la aplicación de conceptos teóricos referentes a la constitución estratégica del talento humano como herramienta funcional durante la operación industrial en la empresa Bordados Betancourth, en donde por medio del modelo de consultoría, se aborda el área de gestión humana para fortalecer el plan estratégico a través de las actividades que desarrollan las personas. Frente a la ausencia de un método claro por parte de la empresa para el fortalecimiento de la calidad de vida de los empleados y su asertividad en el ambiente laboral, se plantean objetivos limitados en el alcance de los procesos internos de la compañía, en un espacio de tiempo de 16 semanas, para promover la caracterización de la propuesta de un plan de bienestar laboral, con distintos referentes teóricos de pensamiento estratégico y de la disciplina del talento humano, el cual, impacta un total de once colaboradores, quienes realizan a diario sus actividades de acuerdo a las condiciones con que fueron contratados. Para analizar la problemática es necesario mencionar las características del proyecto, se tiene que la organización proyecta en sus estrategias corporativas la expansión en el nicho de mercado, la disposición financiera y la adaptabilidad a los cambios modernistas de la industria 4.0; pues la identificación de las necesidades comportamentales en el ambiente laboral favorece la metodología (Project Management Body of Knowledge), para la creación de un plan de bienestar laboral estructurado que permite el mejoramiento continuo del capital humano durante el avance de sus responsabilidades contractuales en la empresa.

### **Fase Formulación del Problema**

Se identifica como problema central, la inexistencia de un plan laboral en la empresa Bordados Betancourth., luego que, actualmente, los trabajadores enfrentan jornadas extensas, tareas repetitivas, precisión operativa y un ritmo continuo laboral que, junto a las deficiencias en la comunicación interna y la falta de programas estructurados de reconocimiento y bienestar, han generado un deterioro progresivo en el clima laboral.

En el contexto, se evidencia la inestabilidad laboral de la organización por la ausencia de un programa de bienestar laboral que admita la integración de actividades de atención al bienestar físico y psicosocial, desde el enfoque de consultoría estructurada en procesos dinámicos y la participación del capital humano, en donde además de facilitar su intervención, promueva el fortalecimiento de soluciones a las necesidades identificadas.



## Contexto Empresarial

Bordados Betancourt, es una empresa MiPyMe, que contribuye de manera significativa a la transformación de productos textiles mediante acciones de bordado, estampado y sublimado. Su actividad económica se encuentra regulada mediante el código CIIU 1399, en donde además de crear diseños decorativos, personalizados y modernos a partir de órdenes de pedido de sus clientes, fortalece el crecimiento empresarial en los nichos de mercado orientados en la transformación e implementación de nuevas tecnologías y maquinaria automatizada, lo que a su vez asegura la calidad de sus procesos acorde a las políticas de ISO 9001:2015, que hacen parte dinámica de sus operaciones.

La planta principal de producción se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., en la localidad Barrios Unidos, exactamente en el barrio La Estrada; una ubicación geo referencial estratégicamente dispuesta por sus fundadores, quienes visionaron en el año 2024, una oportunidad de crecimiento y adaptación a los crecientes mercados del consumo textil, pues clientes como empresas privadas, colegios, organizaciones definidas y otros particulares, pluralizan la confección de bordados para sus dotaciones y uniformes.

El contexto interno de la organización Bordados Betancourt, permite identificar la participación de 11 colaboradores quienes a partir de sus condiciones contractuales desarrollan actividades según sus habilidades y tecnificación en los diferentes procesos de la transformación de productos, lo que favorece la integridad de sus actividades con las estrategias de crecimiento de la compañía. Por tratarse de una organización en constante crecimiento, se hace necesario integrar elementos que potencialicen la relación del talento humano luego que, la ausencia del plan de bienestar laboral incrementa los signos de desgaste durante la operación.

Su experiencia acumulada le ha permitido consolidar relaciones comerciales estables y duraderas con clientes del ámbito institucional, empresarial y comercial; dentro de su cartera principal se encuentran empresas del sector educativo, de seguridad privada, confección deportiva, así como marcas emergentes de moda que demandan altos estándares de calidad en acabados textiles. En cuanto a su cobertura, la empresa opera principalmente en Bogotá D.C., y mediante alianzas estratégicas y canales digitales, ha logrado ampliar su presencia hacia otras zonas del territorio nacional, en principio como expansión clientes a nivel regional en el departamento de Cundinamarca, con proyección comercial hacia zonas urbanas y cabeceras municipales de la región sabanera, con pedidos especiales y despachos a diferentes ciudades.

---

En los últimos tres años, los fundadores de la empresa juntan esfuerzos de manera estratégica para potencializar la fabricación de sus productos, del mismo modo que centran sus metas en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus empleados, lo cual refleja un incremento de productividad, desde el control de los diferentes riesgos que desde el área de gestión humana se puedan evidenciar, lo que a su vez permite crear e integrar un plan de bienestar laboral argumentado desde los conceptos propios de la academia.

Por tanto, este contexto resalta la necesidad de implementar un plan laboral adaptado a las realidades de una microempresa textil, que no solo atienda las condiciones físicas y emocionales de los trabajadores, sino que también contribuya a construir una cultura organizacional sólida, sostenible y alineada con su proyección comercial.

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

La situación actual del área de gestión humana de la empresa Bordados Betancourt, presenta algunas oportunidades de mejora que se convierten en prioridad para la gerencia general de la compañía, luego que las múltiples actividades y procesos que se ejecutan de manera transversal para la empresa, inciden desde la vinculación de personas para los cargos definidos, diseño de modelos de trabajo, desarrollo de los colaboradores a partir de espacios de capacitación, relaciones en ambientes saludables de trabajo y aspectos determinantes para el autocuidado de las operaciones con miras en las regulaciones actuales como lo es el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST).

A partir del diagnóstico realizado con los directivos de la organización y las reuniones con los trabajadores, se equipararon algunos aspectos que argumentan la creación del plan de bienestar laboral, los cuales se muestran más adelante en el árbol de problemas, como lo es la desmotivación del personal, que, según referentes teóricos, a partir de la insatisfacción de las necesidades básicas como los aspectos de seguridad laboral y el ambiente social, se promueve esta conducta; seguido de la disminución de procesos operativos, que de acuerdo con el pensamiento teórico, se considera en su teoría de falta de factores motivadores como el reconocimiento, crecimiento y sentido del trabajo, impactan de manera directamente proporcional los indicadores de productividad; y finalmente, un aumento significativo en la rotación de colaboradores, argumentado en el pensamiento científico, del clima organizacional caracterizado por la tensión, desconfianza y relaciones interpersonales que promueven los riesgos psicosociales.

---

Por lo anterior, se instituye la necesidad de realizar un plan de bienestar laboral como tema central del presente proyecto de consultoría que, en principio, beneficie al capital humano de toda la empresa y a su vez permita integrar las estrategias de expansión en los mercados nacionales con base en el cuidado de las habilidades psicosociales de los empleados.

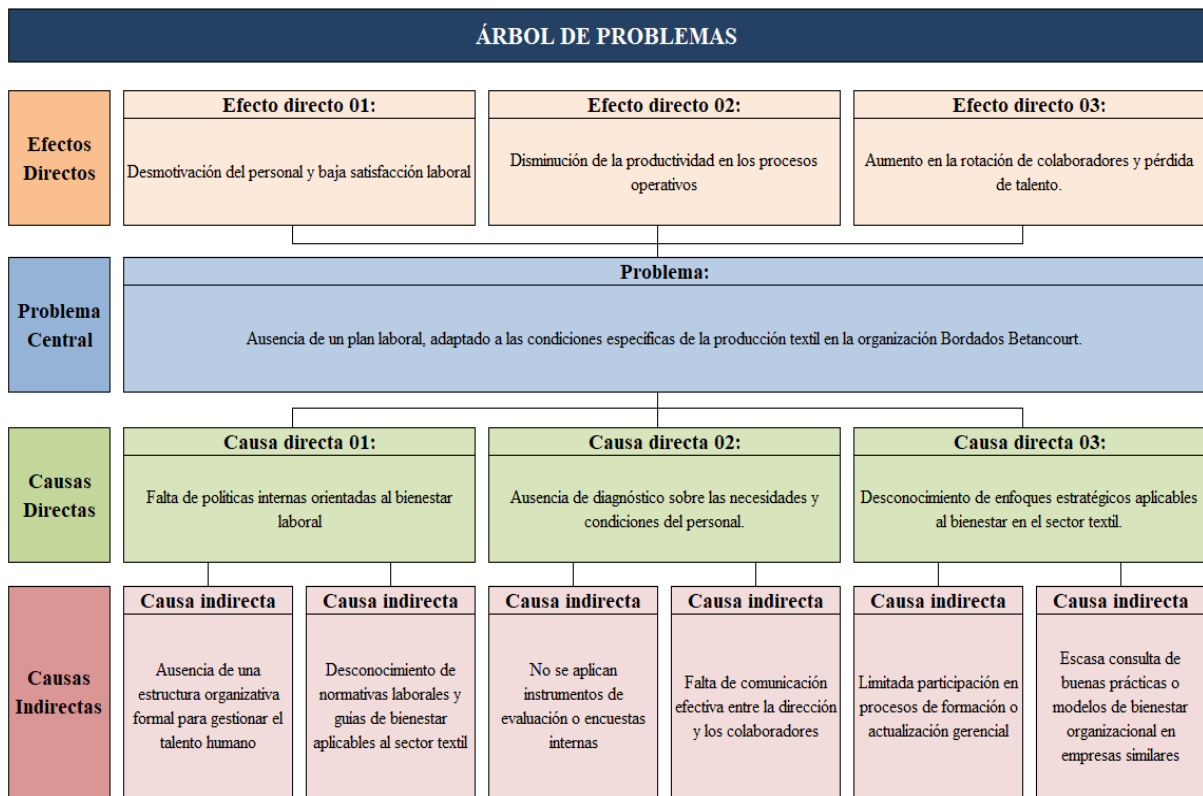
### **Identificación del Problema**

Se presenta un árbol de problemas como herramienta metodológica que permite representar de forma visual y lógica las relaciones de causa y efecto entre los distintos elementos que configuran el fenómeno negativo presente desde sus causas estructurales como sus consecuencias inmediatas, que han derivado en la situación de que Bordados Betancourt enfrenta limitaciones en su gestión del talento humano, reflejadas en falta de bienestar laboral; esta situación afecta la motivación y el desempeño del equipo, evidenciando la necesidad de estructurar procesos que fortalezcan el clima organizacional y la productividad.

Por tanto, este diagrama es base para el diseño de un plan de acción que no solo atienda los síntomas del problema, sino también sus causas profundas, lo que asegura una intervención sostenible, contextualizada y alineada con los objetivos estratégicos de la organización desde la pregunta, ¿cómo proponer un plan laboral para los colaboradores de la organización Bordados Betancourt que contribuya al mejoramiento de la eficiencia y eficacia de su talento humano?



### Ilustración 1. Árbol de Problemas



Nota: Construcción propia, [2025].

#### Fase Planeación

Luego de identificar el problema central relacionado con la falta de un plan laboral estructurado en la organización Bordados Betancourt, la fase de planeación permite afinar los objetivos del proyecto de consultoría, delimitar su alcance y definir el camino a seguir. El objetivo general consiste en proponer un plan laboral adaptado a las necesidades de los colaboradores de la organización Bordados Betancourt. Para lograrlo, se plantean tres objetivos específicos: primero, realizar un análisis de la situación actual que permita comprender las condiciones laborales existentes y las percepciones de los colaboradores frente al bienestar de la organización; segundo, desarrollar trabajo de campo mediante instrumentos de recolección de información que garanticen un enfoque participativo; y tercero, identificar los elementos clave que orienten la formulación del plan, tales como recursos disponibles, factores de riesgo psicosocial y buenas prácticas aplicables.

## Justificación

Reconocer el bienestar laboral dentro de las organizaciones es indispensable para el crecimiento y expansión de las compañías en los diferentes nichos de mercado, por tanto, se relacionan de manera técnica autores como Robbins y Judge (2019) y Chiavenato (2017), quienes argumentan desde sus estudios el favorecimiento teórico en el compromiso organizacional y la productividad desde la proporción psicosocial del capital humano. La ausencia de un plan laboral adaptado en Bordados Betancourt representa una limitación significativa para garantizar condiciones óptimas para los operarios de la empresa; esta situación afecta la salud emocional y el compromiso productivo de los colaboradores, la identificación de las causas indirectas, según lo establecido en el árbol de problemas se evidencia que, la institución carece de políticas y programas formales enfocados en el bienestar emocional y psicosocial de los colaboradores.

Desde la perspectiva académica, el acompañamiento de este proyecto contribuye a los propósitos y perfiles del egresado de la Maestría en Gerencia del Talento Humano del Politecnico Gran Colombiano, pues la metodología de aplicabilidad pedagógica de los modelos contemporáneos de gestión del bienestar actuales, favorecen las competencias y habilidades en el maestrante. La fundamentación del desarrollo de este proyecto radica en que busca transformar esta realidad a través de la implementación de una solución innovadora. Se propone, en este caso, un plan laboral construido en función de las dinámicas de la empresa que permita no sólo la resolución de la problemática descrita, sino también el fortalecimiento de las capacidades internas tanto del personal, como de la dirección capaz de garantizar que los beneficios de un cambio se mantengan más allá de la consultoría. Se puede considerar de este modo, que se contribuirá, de algún modo, a la construcción de una cultura organizacional más sólida, integradora y enfocada en el bienestar de quienes forman parte de Bordados Betancourt.

Según Robbins y Judge (2019) un entorno laboral saludable promueve el compromiso, reduce la rotación y eleva los niveles de desempeño. Adicionalmente, según González, et al (2020), los colaboradores enfrentan mayores riesgos de aislamiento y sobrecarga emocional, lo que demanda estrategias institucionales ajustadas a este contexto, como la implementación de un plan laboral, el cual no es una acción estratégica que busca generar una transformación organizacional profunda.

Esta mirada no solo es innovadora por su enfoque integral, sino que también permite personalizar las estrategias de intervención para que se adapten a las necesidades reales de los

operarios, lo que promueve ambientes laborales más saludables, empáticos y funcionales, luego que, para Fernández y Martínez (2018) un enfoque estratégico del bienestar permite alinear los intereses organizacionales con las expectativas de los colaboradores, fortaleciendo la sostenibilidad institucional.

Por último, para el maestrando este proyecto de investigación representa una magna congruencia de aplicación transformadora de concepciones teóricas asimilados durante los últimos dos años, pues desarrolla y consolida habilidades blandas en la dirección de procesos de capital humano, favorecido desde su ética frente a los retos que surten durante el ejercicio industrial.

### **Objetivos del Proyecto**

Se establece que, el propósito general de la actividad consiste en desarrollar un ejercicio de consultoría a la organización Bordados Betancourt la cual pertenece al sector textil, luego de identificar que en sus lineamientos estratégicos no cuenta con una idea transcendental que fortalezca el bienestar de sus colaboradores de los 11 colaboradores que integran la misma.

En el actual ambiente laboral de la empresa, se evidencian dificultades en la relación interna de trato y comprensión de sus colaboradores de los distintos niveles gerenciales y productivos, que articulan la misma. Se asemejan diversas incidencias durante el desarrollo de sus funciones, luego que, la rotación de personal en el área operativa, la desmotivación por ausencia de oportunidades para ascensos y la inexistencia de modelos de capacitación, se consideran como aspectos emergentes naturales desde el comportamiento de las organizaciones que, con base en la creación de un árbol de problemas, se expone como problema central, la inexistencia de un plan laboral para el bienestar del capital humano en la organización.

#### **Objetivo General**

Proponer un plan de laboral para la empresa Bordados Betancourt resultado de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano.

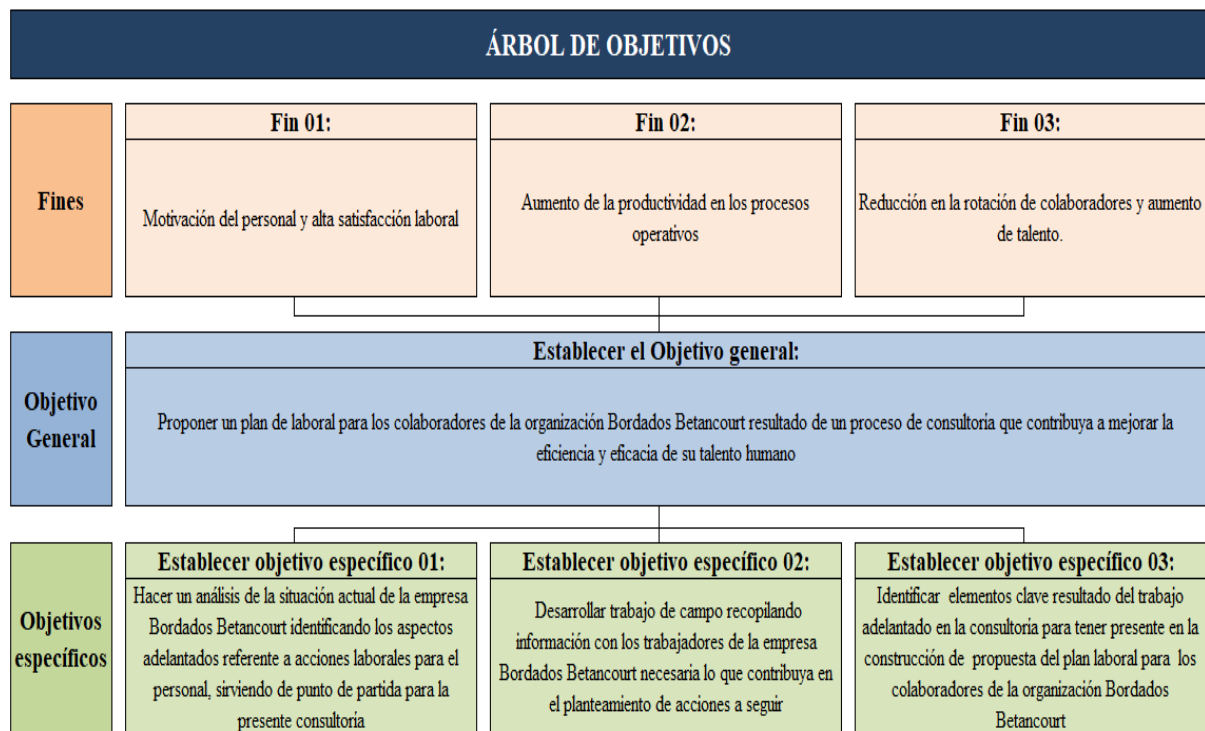
#### **Objetivos Específicos**

- Hacer un análisis de la situación actual de la organización Bordados Betancourt identificando los aspectos adelantados referente a acciones de bienestar laboral para el personal, sirviendo de punto de partida para la presente consultoría.



- Desarrollar trabajo de campo recopilando información necesaria con los trabajadores de la organización Bordados Betancourt lo que contribuye en el planteamiento de acciones a seguir
- Identificar elementos clave resultado del trabajo adelantado en la consultoría para tener presente en la construcción de propuesta del plan laboral para la organización Bordados Betancourt

**Ilustración 2. Árbol de objetivos**



Nota: Construcción propia, [2025].

### Alcance del Proyecto

La importancia del presente proyecto de consultoría se delimita con base en un conjunto de actividades estratégicamente diseñadas para abordar de manera integral el problema de la Ausencia de un plan estructurado laboral, adaptado a las condiciones específicas de la producción textil en la organización Bordados Betancourt. A continuación, se detallan las actividades principales y los productos esperados.

**Tabla 1. Alcance del proyecto**

<b>Alcance del Proyecto</b>			
<b>No.</b>	<b>Actividad / Compromiso</b>	<b>ID.</b>	<b>Producto / Entregable</b>
1	Trabajo de campo	A	Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
		B	Factores clave identificados
3	Elementos que soportan la consultoría	C	Plan de laboral

Nota: Construcción propia, [2025].

### **Marco de Referencia**

Con el fin de comprender de manera integral la problemática identificada la organización Bordados Betancourt, así como para establecer con claridad los puntos de intervención de este proyecto de consultoría, es necesario presentar y analizar los conceptos clave que sustentan teóricamente la propuesta, junto con los modelos de referencia que orientan su estructura e implementación

### **Marco Teórico**

A continuación, se presentan los conceptos principales que enmarcan el desarrollo de la consultoría, entre los cuales se halla el bienestar laboral, entendido como un estado integral de satisfacción del trabajador en sus dimensiones física, emocional, social y profesional, resultado de condiciones laborales favorables que fomentan el desarrollo humano y la calidad de vida (Chiavenato, 2017).

#### ***Concepto de bienestar laboral***

El bienestar laboral puede definirse como un estado de satisfacción general del trabajador con respecto a sus condiciones laborales, que incluye dimensiones físicas, emocionales, sociales y organizacionales. Este concepto está estrechamente relacionado con el grado en que las necesidades personales y profesionales del individuo son atendidas por la organización, promoviendo la motivación, la salud mental y el compromiso con el trabajo (Chiavenato, 2017). Desde una visión moderna de la gestión del talento humano, el bienestar laboral no solo

se refiere a beneficios materiales, sino también a condiciones que fomentan el crecimiento personal, la autorrealización, la interacción social y el equilibrio entre vida laboral y personal (Melián-González et al., 2015).

### ***Beneficios del bienestar laboral***

La poética académica coincide en que los programas de bienestar generan impactos positivos tanto en los individuos como en las organizaciones. Se tiene que, los trastornos psicosociales como el agotamiento y el estrés, pueden ser controlados y reducidos mediante estrategias que incentiven los cambios en el ambiente laboral con base en la implementación de actividades que denoten ejercicios mentales y conductuales, desde la capacitación para el desarrollo de sus actividades hasta incentivos por logro en sus metas particulares.

En este contexto, un plan de bienestar diseñado estratégicamente puede mitigar estos riesgos y fomentar un clima organizacional más saludable, más aún en la parte operativa de las organizaciones en donde la ejecución operativa exige de sobremanera al capital humano, mediante acciones repetitivas, control de máquinas y extensión de jornadas laborales, según (Gálvez et al. 2010); pues de acuerdo con (Martínez 2019), se pueden evidenciar mejoras continuas que impactan positivamente la eficiencia organizacional.

### ***Bienestar laboral en la Industria Textil***

El bienestar laboral en el ámbito textil abarca diversos factores que inciden en la calidad de vida de los empleados dentro de sus entornos laborales, incluyendo aspectos físicos, emocionales, sociales y organizacionales (Chiavenato, 2017). Dado que esta industria suele presentar condiciones exigentes como tareas repetitivas, largas jornadas y riesgos físicos, es esencial diseñar estrategias que favorezcan el bienestar integral del trabajador.

De acuerdo con (González, 2018), para el mejoramiento del bienestar laboral en las organizaciones, es fundamental comprender el origen de las conductas y riesgos psicosociales que pueden desencadenar la debilidad emocional y episodios de importunación durante el trabajo. En este sentido, el reconocimiento previo de las actividades que la compañía tiene sobre sus colaboradores y las ideas sobre la capacitación a su capital humano es significativo, luego que, según (Robbins & Judge, 2019), es importante ofrecer oportunidades de evolución personal que permitan el reconocimiento de logros de manera directa de la motivación laboral.



### ***Gestión del Talento Humano en Industria Textil:***

La gestión del talento humano implica todas las acciones organizativas dirigidas a atraer, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores (Dessler, 2013). En diversos trabajos se ha evidenciado que las prácticas estratégicas de gestión del talento humano (que incluyen la planificación de plantillas, formación, evaluación del rendimiento, seguimiento continuo) afecta considerablemente al rendimiento laboral, y los objetivos institucionales en empresas del sector textil (Lema Yungán et al., 2023; Ramírez-Molina et al., 2018).

Desde un enfoque basado en competencias y desarrollo organizacional, se reconoce que una GTH eficaz incorpora subsistemas como el reclutamiento, inducción, compensación y carrera profesional, formando un modelo de madurez organizacional que favorece el compromiso, la satisfacción laboral y la calidad del trabajo (Marín, 2006; Martínez et al., 2021)

### ***Consultoría de Procesos***

Por otro lado, el proyecto se enmarca metodológicamente en el modelo de consultoría de procesos, el cual propone una intervención colaborativa entre el consultor y la organización, con el propósito de fortalecer las capacidades internas para la identificación y solución de sus propios problemas (Schein, 2010). La alineación estratégica del plan de bienestar laboral que se propone en la consultoría, pretende incorporar la conexión de pensamientos, conductas y mitigación de riesgos psicosociales entre los colaboradores.

### **Marco Normativo**

A continuación, se relaciona la normatividad que tiene incidencia en el desarrollo del proyecto de consultoría, ajustado a la legislación nacional y derechos fundamentales de los trabajadores.

**Tabla 2. Marco normativo**

<b>Normatividad</b>	<b>Objeto de la norma</b>
Resolución 2646 de 2008 – Ministerio de la Protección Social	Establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo intacto de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y para la promoción de la salud mental en el ámbito laboral.

Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Establece los parámetros para la incorporación de elementos y aspectos a tener en cuenta para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
GTC 45 de 2012 – Guía Técnica Colombiana sobre Riesgo Psicosocial	Proporciona una metodología para identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales.
Ley 1010 de 2006 – Prevención y sanción del acoso laboral	Establece los parámetros para mitigar las tareas que desde el comportamiento humano en las organizaciones puedan generar acciones comprendidas como acoso laboral.
Código Sustantivo del Trabajo Ley 2663 de 1950	Regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, buscando justicia y equilibrio social. Este código aborda tanto el derecho individual como el colectivo del trabajo, y aunque se aplica principalmente a relaciones laborales privadas, existen estatutos especiales para algunos servidores públicos.

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

### Metodología de la Consultoría

La consultoría se fundamenta en dos metodologías; por una parte, la implementación de un Project Management Body of Knowledge (PMBOK), que favorece la organización desde el inicio y propósito de la actividad. Por otro lado, se implementa una matriz de Marco Lógico, que permite resumir la gestión general del proyecto desde los objetivos y la manera de controlar los resultados.

#### ***PMBOK (Project Management Body of Knowledge)***

El enfoque PMBOK, propuesto por el Project Management Institute (PMI), proporciona un marco integral para la dirección profesional de proyectos. Su utilidad radica en la capacidad de estructurar de manera metódica todas las fases de un proyecto, permitiendo una gestión eficiente del tiempo, los recursos, el talento humano y los riesgos, lo que asegura la obtención de resultados alineados con los objetivos estratégicos de la organización (PMI, 2021). En el caso del presente proyecto de consultoría, el PMBOK se aplica como guía para estructurar la



gestión integral del plan laboral. A partir de los cinco grupos de procesos —inicio, planificación, ejecución, monitoreo/control y cierre— se establecen fases específicas:

**Inicio:** Se realizó la identificación del problema central mediante diagnóstico institucional y revisión documental. Se formuló el objetivo general y se definieron los individuos.

**Programación:** Se realiza el planteamiento de actividades a partir del contexto de ocurrencia, recursos, elementos entregables, enmarcados en una línea de tiempo focalizados en el cumplimiento de hitos posibles para el alcance del proyecto.

**Cumplimiento:** Mediante el diseño de instrumentos de medición aplicables a la población de la compañía, se determinan las estrategias para el fortalecimiento conductual del capital humano en sus diferentes niveles.

**Seguimiento y Control:** Se considera como el espacio dispuesto para aplicar estrategias de mantenimiento a la propuesta de las ideas que surgen en el plan de bienestar laboral que se recomienda para la empresa. Es fundamental, la actualización continua de los indicadores de gestión para compeler la mejora continua de los procesos en el área de gestión humana.

**Conclusión:** Se entregarán productos finales como el plan, el informe de impacto, y una hoja de ruta para la sostenibilidad de la propuesta en la organización.

### ***Marco Lógico***

El Enfoque de Marco Lógico (EML) es una metodología ampliamente utilizada en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos sociales, educativos y organizacionales. Esta herramienta estructural se fundamenta en el análisis causal de los problemas, estableciendo relaciones lógicas entre los insumos, las actividades, los productos, los resultados y los impactos del proyecto. El EML permite traducir los diagnósticos institucionales en intervenciones concretas, verificables y orientadas a resultados (CEPAL, 2005). En el marco del presente proyecto de consultoría, el Marco Lógico se aplica para dar claridad, coherencia y rigor metodológico a la intervención. La implementación se desarrolla a través de sus principales componentes:

**Árbol de problemas:** Permite identificar el problema central relacionado con el deterioro laboral de los colaboradores de Bordados Betancourt, así como sus causas indirectas (como la sobrecarga laboral, el aislamiento social y la falta de apoyo institucional) y sus efectos negativos (disminución del compromiso laboral y desmotivación).



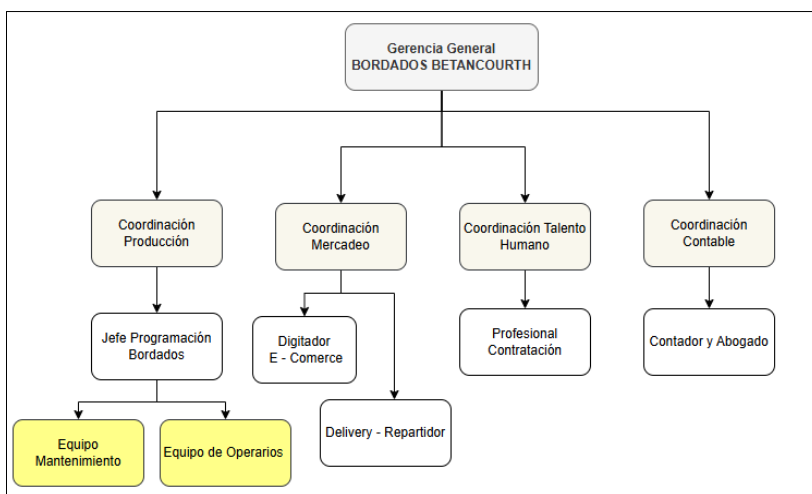
**Árbol de objetivos:** Transforma las causas en medios y los efectos en fines deseables, generando una estructura positiva de cambio. De este modo, la falta de estrategias de bienestar se convierte en la necesidad de diseñar e implementar un plan integral.

**Matriz del marco lógico:** Este instrumento sintetiza la lógica de intervención del proyecto en cuatro niveles: objetivo general, objetivos específicos, actividades e indicadores de logro. A través de elementos diseñados, durante el proceso de consultoría, se monitorea el cumplimiento de los objetivos para incentivar la toma de decisiones basada en datos estratégicos que apunten al beneficio del ambiente laboral en la empresa.

### Población

La empresa Bordados Betancourt cuenta con un capital humano de once colaboradores, distribuidos en dos niveles; gerencial y operativo. En el nivel gerencial, se encuentran tres colaboradores vinculados desde la creación de la organización, quienes se distribuyen las tareas de dirección y coordinación de los principales procesos, gerencia general, coordinación de producción, mercadeo, talento humano y contable. El segundo nivel, es el operativo; en este se encuentran el equipo de mantenimiento, operarios (máquina y textil) y los repartidores. Por la dinámica organizacional, es oportuno acceder a toda la población de la empresa para la caracterización de los datos que responden a la realidad actual de la empresa. A continuación, se presenta el organigrama de Bordados Betancourt:

**Ilustración 3. Estructura Organizacional**



Nota: Bordados Betancourth, 2025

De acuerdo a la información suministrada por la organización, se presenta este modelo de estructura organizacional, con el cual la compañía realiza sus funciones en la actualidad.

Como parte del proceso de consultoría, se adjunta una propuesta de mejora del mismo, como anexo en el plan de bienestar laboral.

Cabe resaltar que, como consecuencia de la propuesta de mejora a la estructura organizacional, surgen cinco nuevos cargos para dinamizar las actividades naturales de la compañía y reforzar la aplicación del plan de bienestar laboral, objeto de la consultoría.

### ***Descripción general de la estructura organizacional***

La estructura organizacional de Bordados Betancourt está diseñada de manera funcional, permitiendo una operación eficiente y ordenada en todos los procesos claves del negocio textil. En el nivel superior se encuentra la Gerencia General, encargada de liderar la estrategia de la empresa, tomar decisiones clave y supervisar el cumplimiento de los objetivos, los alcances de esta área, es la gestión y toma de decisiones estratégicas en todas las secciones de la organización.

A pesar de que la organización de manera estratégica se define en sólo dos niveles, (Gerencial y Operativo), se puede establecer a partir de la consultoría que, la configuración de dentro de su estructura organizacional, se tiene una línea directiva en segundo nivel enfocada en la coordinación de procesos, en la ejecución de enlace entre la producción y la operación industrial. Considerado como nivel táctico, se observa que tres personas lideran la producción en método JIT (justo a tiempo) y el espectro digital de ventas virtuales por de E-commerce; el área de contratación, aplicación contractual y operación financiera junto con las disposiciones normativas y legales que regulan la actividad comercial de la compañía.

Finalmente, en el nivel operativo, se encuentra el equipo de mantenimiento, encargado de asegurar el correcto funcionamiento de las máquinas e instalaciones, y el equipo de operarios, conformado por colaboradores que ejecutan los procesos productivos de bordado, corte y confección. Esta estructura permite una comunicación clara entre niveles y una asignación eficiente de tareas, adaptada al tamaño y necesidades de la empresa.

### ***Dependencias y colaboradores que trabajarán con los consultores***

Durante el desarrollo del proyecto de consultoría, se prevé la participación activa de diversas dependencias internas de Bordados Betancourt, cuyas funciones están directamente

---

en relación con la problemática diagnosticada. La Gerencia General se convertirá en el vínculo estratégico central, que dará facilidades para la entrega del material institucional, y goza de un respaldo al desarrollo de las propuestas. A través del área de Talento Humano y Bienestar, el profesional responsable de la organización del reclutamiento laboral trabajará estrechamente con los consultores en el control de la revisión de perfiles, en la revisión de necesidades del personal y en la revisión de condiciones laborales.

De igual forma, se vinculará al área Contable, a través del contador de planta, para analizar la viabilidad financiera de las propuestas de bienestar, etc. Así, se contará con el apoyo del abogado de la empresa, que apoyará los aspectos normativos/legales referidos a contratos, al derecho del trabajador o a la protección del mismo. Desde el punto de vista operativo, se contará con el jefe de programación de bordados, que proporcionará información acerca de turnos, de cargas laborales y de dinámica productiva, y de un equipo de operarios, cuyos puntos de vista serán indispensables para poder identificar necesidades reales y poder validar las propuestas. Esta articulación interdepartamental será un factor clave para que la consultoría sea integral, participativa y sostenible.

### ***Población impactada por el proyecto***

Las personas que se ven directamente afectadas por este proyecto son los trabajadores de Bordados Betancourt, quienes ocupan procesos en las áreas administrativas, técnicas y operativas de dicha empresa. Este grupo humano está constituido por diez personas, entre operarios de bordados, el equipo de mantenimiento, digitadores, personal contable, legal y responsables de producción, mercadeo y talento humano. Cada uno de ellos y ellas vive en las día a día condiciones laborales que hasta el momento no se han abordado desde un enfoque estructurado del bienestar, lo que ha afectado su motivación, desempeño y sentido de pertenencia. El proyecto busca transformar esta realidad, siendo su objetivo generar un impacto positivo a partir de la mejora continua de la calidad del ambiente laboral, la definición de rutas claras de desarrollo y la promoción de la valorización del talento dentro de la organización.

A continuación, se presenta una tabla proyectada con valores simulados sobre la caracterización demográfica de la población intervenida



**Tabla 3. Caracterización Población**

<b>Caracterización Demográfica de la Población Bordados Betancourth</b>		
<b>Categoría</b>	<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>
<b>Demográfica</b>	Número total de colaboradores	10 personas
	Sexo	80% hombres, 20% mujeres
	Rango de edad	Entre 28 y 55 años
	Ubicación geográfica	Bogotá D.C.
<b>Académica/Laboral</b>	Nivel académico	Bachiller 60% Técnico 20% Profesional 20%
	Tiempo de vinculación	Promedio de 2 años
	Tipo de contrato	Prestación de servicios y contratos a término fijo
	Carga horaria semanal	Entre 24 y 44 horas semanales, dependiendo producción
<b>Tecnológica y Operativa</b>	Uso de máquinas digitales y software	60% utilizan maquina Bordadora BZBS 40% Teams, y herramientas Google
	Nivel de competencia digital	Medio- (Basado en operación textil)

Nota: Construcción propia, [2025].

### **Stakeholders**

En esta sección del proyecto de consultoría se busca reconocer a todas las personas, grupos o áreas que pueden verse afectadas, ya sea de forma directa o indirecta, por la implementación de la propuesta de intervención. Esto incluye a quienes participarán activamente en el desarrollo del proyecto, así como a quienes podrían influir en sus resultados o verse beneficiados por sus impactos. Es fundamental recopilar información clave sobre sus intereses, niveles de influencia y posibles aportes, ya que esto permitirá planear estrategias efectivas de comunicación, participación y gestión. Los stakeholders pueden encontrarse en diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización y tener distintos niveles de poder e involucramiento en el éxito del proyecto (PMI, 2008).

**Tabla 4. Matriz RACI del proyecto**

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Trabajo de campo	Consultor		Coordinador Talento Humano	Jefe Programación de Bordados
Elementos que soportan la consultoría	Consultor	Coordinador Talento Humano		Jefe Programación de Bordados

Nota: Construcción propia, [2025].

### Plan de Trabajo

Para la ejecución del proyecto de consultoría se plasma mediante diagrama de Gantt, las tareas y lo tiempos establecidos para la ejecución de las actividades en la fase de implementación.

**Ilustración 4. Plan de trabajo**

PLAN DE TRABAJO		Semanas															
	Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<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.	Idea del proyecto.	■	■	■													
1.2	Árbol de problemas.		■	■													
<b>2. PLANEACIÓN</b>																	
2.1	Objetivo General.			■	■												
2.2	Justificación.					■	■										
2.3	Alcance.							■	■								
2.4	Población.									■	■						
2.5	Marco de referencia.										■	■	■				
2.6	Plan de trabajo.													■			
<b>3. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN</b>																	
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.									■	■	■	■	■	■	■	■
3.1.1	Trabajo de Campo									■	■	■	■	■	■	■	■
3.1.2	Documentos que soportan la consultoría										■	■	■	■	■	■	■
3.1.3	Monitoreo mediante Matriz de Marco Lógico									■	■	■	■	■	■	■	■
<b>4. CIERRE</b>																	
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 la fase de implementación y monitoreo se lleva a cabo la ejecución de las estrategias planteadas en la organización, con el fin de cumplir los objetivos definidos y dar respuesta al problema identificado. En este momento del proceso, se concretan los productos acordados dentro del alcance del proyecto, los cuales representan los resultados tangibles de la intervención. Es importante resaltar que los entregables generados durante esta fase se presentan detalladamente al final del informe, como evidencia del trabajo realizado.

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

Con base en la aplicación de una entrevista semiestructurada y la información principal que aporta la organización en la etapa inicial de la consultoría, se constituyen aspectos relevantes que forjaron la continuidad del proyecto, se establece el informe de investigación de mercados al cliente interno. (Ver anexo A).

Como resultado del proceso investigativo, durante la ejecución del proyecto se desarrollaron actividades de recolección y análisis de información a través de instrumentos aplicados al a los colaboradores. Estas acciones permitieron identificar los factores clave que influyen en el bienestar laboral, tales como la comunicación interna, el reconocimiento, la salud mental, el equilibrio vida-trabajo y el acompañamiento institucional, (ver anexo B factores clave identificados). Finalmente, se muestra la propuesta con el plan a desarrollar (ver anexo C plan laboral).

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

A continuación, se presenta un contraste entre las acciones ejecutadas y las tareas proyectadas en el plan de trabajo, correspondientes a cada fase de la consultoría; esta información sistematizada permite visualizar el desarrollo del proyecto desde dos enfoques: uno vertical, que relaciona las actividades con sus resultados, propósito y fin; y otro horizontal, que estructura el resumen narrativo, los indicadores, medios de verificación y supuestos.



Tabla 5. Matriz Marco Lógico

MATRIZ MARCO LÓGICO				
Resumen Narrativo del Objetivo		Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Fin	Motivación del personal y alta satisfacción laboral	$\frac{\text{Número de colaboradores con alta motivación y satisfacción}}{\text{Número Total de Colaboradores encuestados}} * 100$	Resultados de encuestas de clima y satisfacción laboral aplicadas antes y después de la intervención  <b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)	Se logra la motivación y satisfacción del capital humano en la empresa
	Extensión de la producción	$\frac{\text{Elementos causados}}{\text{Hora Mano de Obra Empleada}} * 100$	Análisis de datos mediante cartas de control producción  <b>Unidad de medida:</b> Elementos Fabricados por mano de obra	Se aumenta la producción de la compañía de manera equilibrada con el capital humano actual
	Reducción en la rotación de colaboradores y aumento de talento.	$\frac{\text{Número de bajas en el periodo}}{\text{Número promedio de colaboradores en el periodo}} * 100$	Informes de resultados de evaluación de indicadores de producción  <b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)	Se reduce la rotación de los colaboradores en la organización
	Proponer un plan de bienestar laboral para los colaboradores de la organización	$\frac{\text{Nivel de Implementación del plan}}{\text{Número de acciones}} * 100$	Revisión de informes de gestión y seguimiento del plan, verificando	Se implementa al menos el 80% de las acciones del plan laboral en el primer año

<p><b>Propósito</b></p>	<p>Bordados Betancourt resultado de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano</p>	$\frac{\text{Número de acciones del plan ejecutadas} \times 100}{\text{Número total de acciones propuestas}}$	<p>cuántas de las acciones diseñadas en el plan han sido puestas en marcha de acuerdo con el cronograma definido.</p> <p><b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)</p>	<p>posterior a la consultoría.</p>
<p><b>Componentes</b></p>	<p>Hacer un análisis de la situación actual del programa de ingeniería industrial del Areandina identificando los aspectos adelantados referente a acciones de bienestar laboral para el personal, sirviendo de punto de partida para la presente consultoría</p>	<p><i>Nivel de avance del análisis (%) =</i></p> $\frac{\text{Número de aspectos de bienestar identificados y documentados} \times 100}{\text{Número total de aspectos previstos en la guía de análisis}}$	<p>Revisión documental, entrevistas semiestructuradas y encuestas aplicadas a los colaboradores para identificar acciones formales e informales de bienestar laboral que se han implementado previamente.</p> <p><b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)</p>	<p>Lograr la identificación y documentación del 100% de las acciones de bienestar laboral existentes al momento del análisis inicial.</p>
	<p>Hacer un análisis de la situación actual de la empresa Bordados Betancourt identificando los aspectos adelantados referente a acciones de bienestar laboral para el personal, sirviendo de punto de partida para la presente consultoría</p>	<p><i>Nivel de análisis realizado (%) =</i></p> $\frac{\text{Número de aspectos de bienestar laboral identificados y documentados} \times 100}{\text{Número total de aspectos definidos en la guía diagnóstica}}$	<p>Registro de participación en entrevistas, encuestas, grupos focales u otras herramientas aplicadas durante la fase de diagnóstico.</p> <p><b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)</p>	<p>Se alcanza una participación del 85% o más de los trabajadores convocados en las actividades de recolección de información.</p>

	<p>Desarrollar trabajo de campo recopilando información con los trabajadores de la empresa Bordados Betancourt necesaria lo que contribuya en el planteamiento de acciones a seguir</p>	<p><i>Avance en recolección de información (%)=</i></p> $\frac{\text{Número de trabajadores encuestados o entrevistados} \times 100}{\text{Número total de trabajadores previstos en la muestra}}$	<p>Análisis cualitativo de la información obtenida en entrevistas, encuestas y talleres participativos, sistematizada en categorías como necesidades, problemáticas, expectativas y propuestas de mejora relacionadas con el bienestar de los colaboradores.</p> <p><b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)</p>	<p>Se obtiene información clave para el planteamiento de la propuesta.</p>
<b>Actividades</b>	Trabajo de campo	\$COP 2.500.000	Anexo A. Informe de investigación de mercados (Cliente interno)	
	Elementos que soportan la consultoría	\$COP 1.500.000	Anexo B. Factores clave identificados  Anexo C. Plan Laboral	

Nota: Construcción propia, 2025.



## **Fase Cierre y Conclusiones**

A continuación, se despliegan de manera formal los resultados finales del proceso de consultoría en la Empresa Bordados Betancourt, en donde se revelan las lecciones aprendidas por parte de los actores del proceso que reúnen, por una parte al equipo académico que guio y aplicó la consultoría, y por otra parte, al representante legal de la organización intervenida, a quien junto con su equipo laboral del contexto de ocurrencia, se les comparte las conclusiones del proyecto y recomendaciones enfrentadas durante el acompañamiento.

### **Lecciones Aprendidas**

El proceso de consultoría, arroja significativas enseñanzas durante el proceso de aplicación desde los referentes teóricos consultados, los cuales al ser ejecutados en la realidad operativa de la organización Bordados Betancourt, favorecen la identificación de oportunidades y espacios de buenas prácticas desde la perspectiva de la gerencia del talento humano. A continuación, se describen los aspectos relevantes evidenciados:

La inexistencia de una herramienta estratégica que incorpore metas claras para el fortalecimiento del clima organizacional, conduce al agotamiento físico, mental y psicosocial de los colaboradores de la empresa en todos los niveles.

Si bien es cierto, la empresa propende en el cumplimiento de la responsabilidad salarial hacia su capital humano; es menester para el crecimiento y expansión comercial de la empresa en los nichos de mercado globalizados, el atender de manera inmediata los aspectos negativos que se vislumbran en la rotación de personal, capacitaciones que favorezcan el sentido de pertenencia por la actividad laboral en los diversos roles que se encuentran al interior de la empresa y la mejora continua en la producción industrial de sus productos.

A partir de estos aspectos, al interior de la compañía se originan acciones que inciden de manera directa en el rendimiento de los colaboradores desde los pensamientos positivos y negativos y que a su vez generan frustración o desmotivación, demostrado en la baja productividad y posible estancamiento de los elementos que conducen la operación industrial.

Entre los aspectos positivos de la empresa Bordados Betancourt, se resalta el valor social, la asertividad y compromiso por el mejoramiento continuo, fundamentado en el área de gestión humana como pilar inicial para el desarrollo sostenible de sus actividades, lo que permite un cambio estratégico para el crecimiento y expansión frente a sus competidores,



luego que, el capital humano que integra la empresa, se convierte en un recurso esencial para el desarrollo de sus actividades.

La articulación de la estrategia corporativa que se tiene dispuesta a nivel gerencial con las metas trazadas desde el área de gestión humana en pro de sus colaboradores, producto de la consultoría, permite a la organización generar mayor cercanía con los modelos laborales de la actualidad, al fortalecer los criterios de los sistemas de calidad y productividad con elementos guiados, que determinan acciones medidas a través de metas de tiempo y datos, y a su vez proyectan el crecimiento exponencial frente a sus competidores, proveedores y clientes.

En consecuencia, es favorable mencionar que las enseñanzas obtenidas se edifican en doble vía desde la academia y el contexto real de la empresa Bordados Betancourt, pues dejan ver el valor intangible de mantener una comunicación asertiva, la transparencia en la toma de decisiones basada en datos y la atención de metas controladas en el tiempo, que propendan por un clima organizacional favorable basado en la integridad psicosocial de las personas que realizan sus labores a diario, siempre con el sentimiento positivo de las relaciones internas forjadas en el respeto, la empatía y colaboración desde cada uno de sus roles, direccionadas desde la consecución de un plan de bienestar laboral.

### **Recomendaciones para la Gerencia**

Una parte importante del proceso de consultoría es presentar ante la gerencia de la empresa Bordados Betancourt las recomendaciones que surgen luego del análisis de su condición actual en el área de gestión humana. Para mantener la mejora continua, enfocada en la capacidad institucional y la sostenibilidad de la innovación mediante un plan de bienestar laboral que articule de manera estratégica el comportamiento de sus colaboradores con los lineamientos de productividad, operación y expansión empresarial, se recomiendan una serie de acciones a corto mediano y largo plazo.



### **Acciones a corto Plazo (0 a 12 meses):**

1. Espacios de reunión para interacción receptiva: desde el área de gestión humana se deben disponer espacios semanales para que los colaboradores puedan participar en escenarios de dialogo sobre sus sentimientos y emociones personales en el trabajo.
2. Galería para el reconocimiento: disponer de un espacio mural en donde los integrantes de la compañía puedan sentirse motivados de manera pública por el reconocimiento de sus resultados, logros, metas y acciones ejemplares en su función laboral.
3. Programa de gimnasia laboral: orientar por jornada mañana – tarde a diario la activación muscular y movilidad articular de los colaboradores según se considere en el que hacer laboral para fortalecer el ambiente laboral personal y la relación entre compañeros de las diferentes áreas.
4. Coach de fortalecimiento conceptual: promover actividades de capacitación transversal en materia técnica de la producción textil y de crecimiento personal, de acuerdo a los roles definidos dentro de la empresa. Esto además de generar compromiso con el oficio que desarrolla cada colaborador, impacta de manera directa en la calidad de la transformación de los productos terminados para entrega al cliente.
5. Fortalecimiento área gestión humana: intervenir el proceso de gestión humana de la empresa con el fin de aumentar su capacidad instalada, desde la mano de obra cualificada hasta herramientas y recursos que se consideren necesarios para asistir al crecimiento de la compañía con el fin de acelerar el crecimiento organizacional y mitigar las conductas que nublan el clima organizacional.

### **Acciones a Mediano Plazo (1 a 3 años):**

1. Liderazgo transformacional: proyectar el crecimiento de los colaboradores del nivel operativo con base en nombramientos como supervisores para estimular las responsabilidades y confianza con la empresa en pro de reducir la rotación del personal.
  2. Programa de estímulos laborales no monetarios: establecer acciones que encaminen a días libres, horarios flexibles y trabajo remoto, de acuerdo a las funciones y roles que desempeñen los colaboradores en la empresa.
  3. Creación comisión bienestar profesional: a pesar de encontrarse regulado por normatividad del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, avalar que los
-

colaboradores tengan participación activa en las decisiones de bienestar laboral.

4. **Mejoramiento locativo:** diseñar planes de acondicionamiento en planta para mitigar los riesgos locativos que puedan afectar la ergonomía de los colaboradores de acuerdo al rol que desempeñen en la empresa.
5. **Área de planeación y calidad:** promover la creación de una nueva área de procesos que integre la planeación estratégica de la organización centrada en la participación activa de esquemas favorecidos desde la calidad de operaciones articulados con el área de gestión humana a fin de mantener en la línea de tiempo empresarial las acciones de mejora continua.

### **Acciones a Largo Plazo (más de 3 años):**

1. **Plan de crecimiento profesional:** con base en la estrategia corporativa de la empresa, promover planes de carrera para los colaboradores de acuerdo al tiempo, experiencia y nivel académico según los roles que desempeñan.
  2. **Proyección de responsabilidad social empresarial:** al tratarse de una empresa en crecimiento y de acuerdo a las políticas gubernamentales globalizadas, es pertinente que bordados Betancourt, proyecte su vinculación a programas sociales de disposición final de productos para reducir el impacto ambiental.
  3. **Ruta certificación iso:** fortalecer las estrategias organizacionales en planes de fortalecimiento en la calidad de la operación industrial a partir de las consideraciones ISO 9001: 2015, y demás normas que integren sus propósitos operacionales mediados en cada uno de sus procesos. A demás de mejorar la visibilidad empresarial en el nicho de mercado, permite que los colaboradores crezcan de manera vertiginosa en el escalamiento de nuevos retos corporativos.
  4. **Sistema dinámico de evaluación:** proyectar un modelo de evaluación que permita mantener la relación entre líderes de área, pares y colaboradores supernumerarios en toda la organización a fin de establecer la ruta en la mejora continua del clima laboral.
    5. **Actualización de estrategias corporativas:** como resultado de la consultoría, se hace la propuesta de un plan de bienestar laboral, la cual es cierta para mitigar los riesgos conductuales al interior de la organización, pero es favorable mencionar que, de acuerdo a los cambios y actualizaciones normativas, de actores, tiempo, modo y lugar, es necesario que, de ser implementado el mismo, la empresa visione en términos de dos años la actualización y fortalecimiento del plan.
-

## Referencias

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Álvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2013). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología* (2.<sup>a</sup> ed.). Paidós Educador.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (12.<sup>a</sup> ed.). BL Consultores Asociados.
- Block, P. (2011). *Flawless consulting: A guide to getting your expertise used* (3rd ed.). Pfeiffer.
- Chiang, M., Núñez, A., & Huerta, C. (2021). Factores que inciden en la satisfacción laboral: un análisis desde la gestión del talento humano. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 45-59. <https://doi.org/10.31876/res.v27i3.36345>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (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/11362/6209/S057107\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6209/S057107_es.pdf)
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
-

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

[https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)

Dessler, G. (2013). *Gestión de recursos humanos* (12.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.

Departamento Nacional de Planeación – DNP. (2016). *Guía para la elaboración de proyectos de inversión pública*. Bogotá D.C., Colombia.

Dejoy, D. M., & Wilson, M. G. (2022). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1–15.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000310>

Donaldson, S. I., Dollwet, M., & Rao, M. A. (2020). Positive psychological capital: A review and conceptual framework for management and organizational behavior. *Human Resource Development Review*, 19(1), 1–24.

Fernández, J., López, M., & Ruiz, P. (2019). Ergonomía aplicada y prevención de riesgos laborales. *Revista de Salud Ocupacional*, 12(2), 45-56.

<https://doi.org/10.1016/rso.2019.12.002>

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

García-Herrero, S., Mariscal, M. A., & Gutiérrez, J. M. (2021). Efectos de la actividad física en la prevención de lesiones laborales. *Safety Science*, 139, 105253.

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105253>

Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.

González, M. (2018). *Factores psicosociales y salud en el trabajo*. Editorial UPN.

García, P., & Ramírez, L. (2019). Bienestar laboral y su relación con la productividad.

*Revista Latinoamericana de Administración*, 53(2), 78-90. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242019000200078>



- González, R., López, M., & Vega, P. (2021). Comunicación organizacional y bienestar psicológico en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 211-220. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a21>
- Hernández, Fernández & Baptista, (2014). *Metodología de la Investigación Best Seller* sexta edición. Mc Graw Hill.
- Jehn, K. A., & Bendersky, C. (2003). Intragroup conflict in organizations: A contingency perspective on the conflict–outcome relationship. *Research in Organizational Behavior*, 25, 187–242. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25005-X](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25005-X)
- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture, and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482–500. <https://doi.org/10.1108/01437731011069999>
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954–2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lema Yungán, E. V., Freire Peñafiel, M. A., & Medina Lalama, C. A. (2023). La gestión estratégica del talento humano y el desempeño laboral de las empresas textiles de Ambato. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8872904>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388–403. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.13670974>
- Long, Z. (2014). Commuting, job satisfaction, and employees' mental health. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 26, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2014.06.003>
-

- Marín, L. A. (2006). La gestión del talento humano: una visión desde los subsistemas de recursos humanos. *Revista Gestión y Región*, 5(9), 39–54.  
<https://revistas.ucp.edu.co/index.php/gestionyregion/article/view/127>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.  
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Martínez, A. (2019). El bienestar laboral como factor de productividad en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 75–82.
- Martínez, J., & Pérez, L. (2019). Clima laboral y salud mental: una revisión teórica. *Psicología y Salud*, 29(2), 145-154. <https://doi.org/10.25009/pys.v29i2.2560>
- Martínez, J., & Gómez, L. (2020). La importancia del respeto y la comunicación en el trabajo en equipo. *Revista Gestión y Desarrollo*, 17(2), 112-125.  
<https://doi.org/10.21158/21451494.v17.n2.2020.2798>
- Martínez-López, E. J., Hernández, M., & Solano, J. (2020). Factores ambientales y bienestar en el trabajo. *Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1800.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17051800>
- Melián-González, S., Bulchand-Gidumal, J., & González López-Valcárcel, B. (2015). Corporate wellness programs in Spain: The role of communication and employees' participation. *Employee Relations*, 37(5), 583–603. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2014-0027>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2021). *Guía para la implementación del teletrabajo en Colombia*.  
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Guia\\_Teletrabajo\\_Colombia.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Guia_Teletrabajo_Colombia.pdf)
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2021). Guía técnica de riesgos laborales para el sector textil. <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Motamedi, Kurt. (2015). A framework to evaluate consulting efforts: Evaluation research and consulting engagements. *Graziadio Business Report*. 18.
-

[https://www.researchgate.net/publication/282200133\\_A\\_framework\\_to\\_evaluate\\_consulting\\_efforts\\_Evaluation\\_research\\_and\\_consulting\\_engagements](https://www.researchgate.net/publication/282200133_A_framework_to_evaluate_consulting_efforts_Evaluation_research_and_consulting_engagements)

Norrish, J. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). Positive psychology and adolescents: Where are we now? Where to from here? *Australian Psychologist*, 44(4), 270–278.

<https://doi.org/10.1080/00050060903138635>

OMS. (s. f.). Modelo para crear un entorno laboral saludable según la OMS. Revista Seguridad Minera. <https://revistaseguridadadminera.com/salud-ocupacional/entorno-laboral-saludable-segun-oms/>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo. OMS. <https://www.who.int>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Tendencias mundiales del empleo. OIT. <https://www.ilo.org>

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.

Project Management Institute (PMI). (2021). A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide) (7th ed.). Project Management Institute. ISBN: 9781628256642

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17.<sup>a</sup> ed.). Pearson.

Robroek, S. J. W., van Lenthe, F. J., van Empelen, P., & Burdorf, A. (2009). Determinants of participation in worksite health promotion programmes: A systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 6, 26. <https://doi.org/10.1186/1479-5868-6-26>

Rubio-Rodríguez, L. A., & Vargas, J. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo: Enfoques sectoriales*. Universidad Nacional.



Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. The Guilford Press.

<https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (5.ª ed.). McGraw-Hill.

Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106.

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>

Schein, E. H. (2010). Process consultation revisited: Building the helping relationship. Addison-Wesley.

Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press

Tullar, W. L., & Jones, R. M. (2021). The importance of employee recognition in motivating workers. *Journal of Organizational Psychology*, 21(1), 45–56.

<https://doi.org/10.33423/jop.v21i1.4334>

Vela, Eliana. (2025). Occupational well-being in higher education teachers: a systematic review. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*. DOI:

<https://doi.org/10.51798/sijis.v6i2.1061>

---

## Anexos

### Anexo A. Informe de investigación de mercados (Cliente interno)

- **Ficha técnica**

#### **Tipo de investigación**

De acuerdo con (Hernández, Fernández & Baptista, 2021), se establece que la presente investigación es de tipo descriptiva, la cual permite observar y referir las características de la población seleccionada que, para este caso con los colaboradores de la empresa Bordados Betancourt. Con base en sus conductas, pensamientos y acciones expresadas durante la ejecución de sus actividades, se enfoca la observación de aspectos que luego de su recopilación son parte del estudio definido como descripción detallada de la situación.

#### **Enfoque de la investigación**

Para comprender la naturaleza social del ambiente laboral al interior de la empresa Bordados Betancourt, se emplea el enfoque cualitativo el cual permite al consultor identificar aspectos relevantes en el comportamiento de los colaboradores y sus experiencias, a partir de la exploración de la realidad en el contexto de ocurrencia forjado en la perspectiva de la interpretación objetiva (Creswell & Poth, 2018).

#### **Población**

La empresa Bordados Betancourt, cuenta en la actualidad con once (11) colaboradores, divididos en dos áreas organizacionales (gerencial y operativa); quienes, de manera libre y espontánea, facilitan el acceso al proceso académico de consultoría. Para establecer un alto porcentaje en los resultados finales, el total de los 11 colaboradores son participes de la actividad.

#### **Muestreo**

Para el desarrollo de la consultoría se aplica un muestreo censal, que de acuerdo con Balestrini (2006), permite que el total de la población sea considerada como la muestra de estudio; esto beneficia en los resultados de la actividad propuesta, luego que para la organización cada persona es importante para su crecimiento estratégico y aumento de la productividad.

---

---

## **Muestra**

Se determina para el proceso de consultoría que, la muestra a tomar para conducir a los resultados estratégicos de la compañía, es el total de los colaboradores que pertenecen a la organización, lo cual responde en la relación de 11 colaboradores es equivalente al 100% de la muestra. De acuerdo con (Hernández, Fernández & Baptista, 2021), se comprende que la muestra es un subgrupo de la población definida para el proceso de investigación, pero se comprende que entre mayor sea el espacio muestral, los resultados responderán a una mayor certeza del comportamiento social en el contexto de estudio.

## **Técnica de recolección de información.**

Como herramienta de recolección de información para el proceso de consultoría en la empresa Bordados Betancourt, se emplea una entrevista semiestructurada. Se tiene que, para (Kallio et al., 2016), este procedimiento se comprende como causa de una conversación entre personas con la finalidad clara de determinar respuestas objetivas y datos valiosos a los aspectos y conductas que afloran en la organización. De igual manera, (Álvarez-Gayou, 2013), comenta que las entrevistas semiestructuradas generan gran aporte para comprender la naturaleza del comportamiento entre individuos organizados en un contexto diferenciado.

A continuación, se presenta el instrumento validado por el consultorio de talento humano del Politécnico Gran Colombiano:

Fecha:

Nombre:

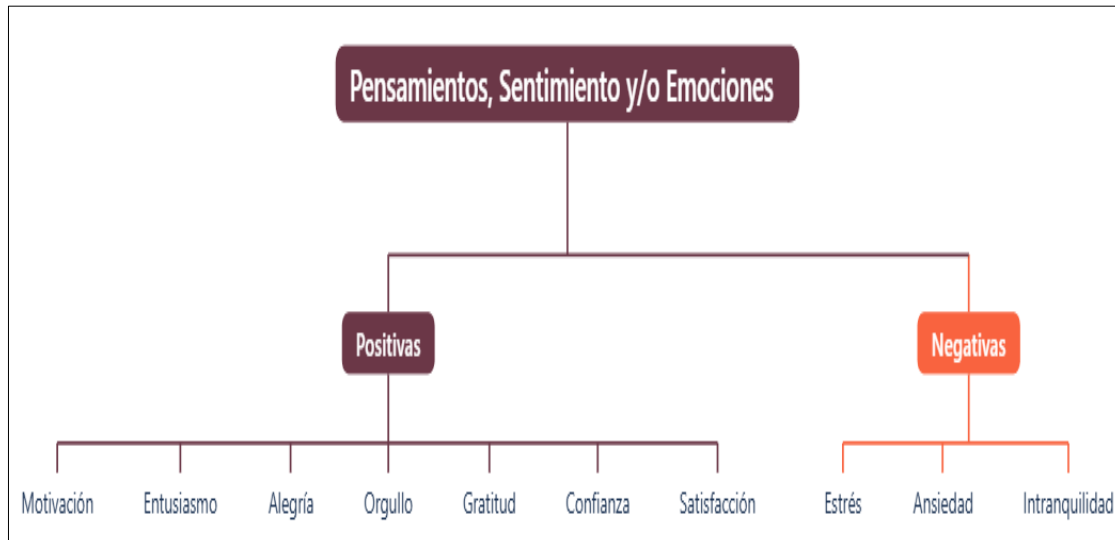
Cargo:

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?
-

## Resultados

### Percepción Sentimental de Los Colaboradores



Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025].

Para los colaboradores de la empresa Bordados Betancourt, es significativo el quehacer diario de sus actividades laborales. En principio se observa que los pensamientos de cada persona son aforados entre positivos y negativos frente al contexto laboral. Emociones como la motivación, entusiasmo y satisfacción generan lo que para (Deci & Ryan, 2000), enmarca el sentido pertenencia por su espacio de relacionamiento social, lo cual es imperativo sobre las presunciones negativas que se observan en el mismo conjunto de personas.

Pensamientos de alegría y gratitud, favorecen los lazos interpersonales de amistad y apoyo laboral en algunos colaboradores. A pesar de que la organización no promueve el reconocimiento de logros, (Bakker & Demerouti, 2017), indican la importancia de generar este tipo de actividades, luego que reducen el desgaste cognitivo y el estrés laboral y en consecuencia (Lazarus & Folkman, 1984), afirman que las inexistencias de estas estrategias promueven el deterioro del ambiente laboral afectivo.

Emociones negativas como la ansiedad y la intranquilidad, impiden el crecimiento profesional en la empresa. De acuerdo con (Fredrickson, 2001), este tipo de pensamientos merecen atención inmediata en los colaboradores que mediante análisis conductuales demuestren su inclusión en los procesos operativos de sus labores, luego que pueden incidir en la productividad organizacional.

## Hábitos de Impulso Positivo en Los Colaboradores



Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025].

Se identifican comportamientos que motivan a que los colaboradores que hoy en día cumplen sus funciones en la empresa Bordados Betancourt. Aspectos favorables como la retribución económica y en ciertos casos la autonomía para el desarrollo de sus actividades permite que los colaboradores de la organización cumplan en medida sus compromisos. Se tiene que para, (Deci & Ryan, 2000), el prestar atención a este conjunto de habilidades entre los colaboradores, permite el acercamiento posicional en las relaciones interpersonales desde la confianza en la ocupación de tareas.

A diario, aparecen nuevos retos en el área de producción lo cual forja al equipo humano a crecer de manera integral, pues se comparten experiencias que promueven seguridad y en momentos síntomas de liderazgo que deben ser compensados para la evolución profesional, (Bakker & Demerouti, 2017).

En aras de mantener el clima organizacional, (Locke & Latham, 2004), afirman que incentivando los factores que generan motivación en los colaboradores se puede reducir la rotación personal, pues los colaboradores se centran en sus responsabilidades laborales y no en las condiciones externas que pueden generar distracción.

### Aspectos Desfavorables del Capital Humano en la Organización



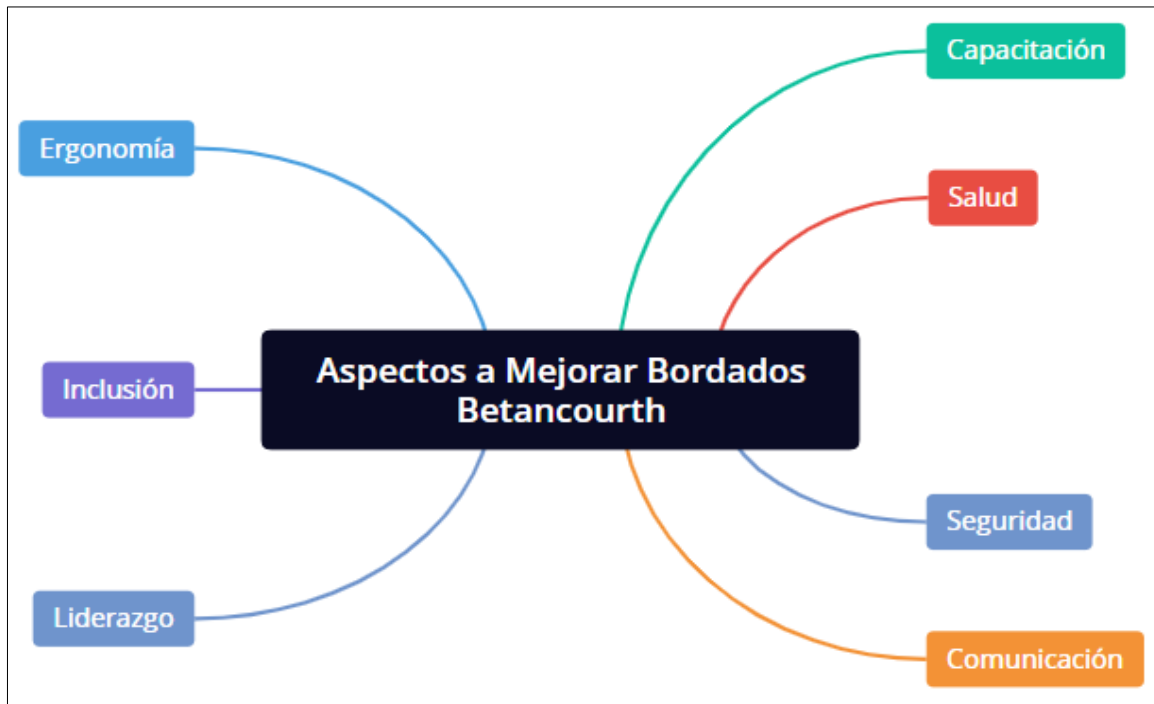
Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025].

Se identifican aspectos que promueven la desmotivación entre los colaboradores al momento de ejecutar las actividades. En la empresa Bordados Betancourth, la naturaleza textil exige un máximo de compromiso a los colaboradores, que en repetidas ocasiones puede entenderse como sobrecarga laboral, que implica conflictos en la organización para la entrega de productos de un área a otra y que finalmente puede atenuar la mala calidad en los productos terminados. Para (Bakker & Demerouti, 2017), este tipo de acciones pueden recaer en el sentimiento cognitivo de las personas, por lo cual es fundamental describir las acciones antes de disponer el cambio de metas sobre puestas.

Por su parte, (Schaufeli, 2018) indica que la monotonía de actividades, puede derivar en la fractura de las relaciones laborales en cada nivel, se configura el estrés y fragmenta la participación de equipos de trabajo para cumplir con las metas.

De acuerdo con (Bendersky, 2003), la sobrecarga laboral y la multiplicidad de tareas puede generar desorden no sólo en la producción de elementos, sino que hace que la percepción entre compañeros de función, se vea desintegrada por el posible señalamiento de responsabilidades. En definitiva, la responsabilidad directa de la parte gerencial de la compañía debe ser abordada de forma estratégica, luego que (Maslach & Leiter, 2016) mencionan que se considera ausencia de responsabilidades y promoción al desinterés laboral.

### Dimensiones Proyectadas a la Mejora Continua



Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025].

La organización soporta sus actividades en el desarrollo sistemático de la adecuación de espacios según la conveniencia de la operación y producto a transformar. Por tanto, es importante determinar la adecuación de espacios que permitan el mejoramiento continuo, enfocado en la posición ergonómica de los colaboradores para aumentar la productividad y mitigar los riesgos o accidentes que se puedan presentar. Según (Dejoy & Wilson, 2022), se deben mantener estrategias de cooperación entre la gerencia general y el área de gestión humana que favorezcan en el cuidado y protección de la salud e integridad de las personas.

Para la Organización Mundial de la Salud, (OMS,2020), los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, no sólo refieren las condiciones físicas de las personas, también involucran las dimensiones intangibles que permiten la interacción de sus relaciones interpersonales y de cuidado mental, lo cual resulta muy importante para el desarrollo de cualquier actividad en la vida humana. De esto, la empresa Bordados Betancourt, proyecta una importante estrategia a través de la propuesta del plan de bienestar laboral, pues en este documento se enfocan acciones que propenden por el cuidado e integridad de los colaboradores.



### Potencialización del Estado Físico de los Colaboradores



Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025]

Por tratarse de una organización que realiza sus actividades en el contexto empresarial textil, gran parte de sus movimientos se describen de manera física en donde las tendencias repetitivas, las cargas de materiales y la posición en pie se deben ajustar a espacios regulados por pausas activas que permitan el relajamiento corporal de las personas. De acuerdo con (Martínez-López et al., 2020), no sólo es necesario el cambio de posición durante las actividades laborales, también se hace necesario combinar estas actividades mediante procesos de hidratación y ventilación que mejoren las condiciones ambientales para que las personas permanezcan aún más cómodas durante su labor.

### Consolidación Cognitiva de los Colaboradores

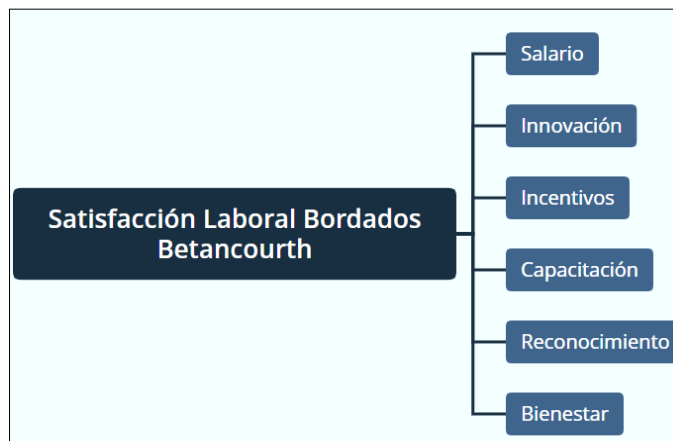


Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025].

En articulación con la potencialización del estado físico de los colaboradores, el fortalecimiento de la mente en las personas, es fundamental para que las actividades laborales no entorpezcan la cotidianidad de otros espacios como el familiar o el social. De acuerdo con (Martínez-López et al., 2019), actividades de distracción controladas permiten que persona se integre de manera más activa en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

## Aspectos a Mejorar para la Satisfacción Laboral de los Colaboradores en la Empresa

### Bordados Betancourth



Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025].

La satisfacción laboral en la empresa, se regula a partir de diferentes dimensiones que se evidencian a partir del diagnóstico. Según (Chiang et al., 2021), las estructuras de salarios competitivos permiten que las personas se adapten a condiciones organizadas en los contextos laborales, A partir de las acciones estructuradas por medio de reconocimientos, genera el sentimiento de satisfacción en los colaboradores, lo que a su vez permite un ambiente laboral saludable y sostenible en el contexto de ocurrencia (García & Ramírez, 2019).

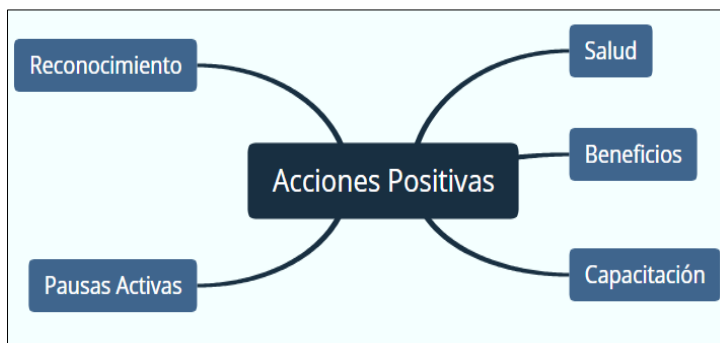
### Relaciones Internas de los Colaboradores en la Empresa Bordados Betancourth



Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025].

Las actividades de la empresa se articulan desde el trabajo en equipo, lo que permite que la dinámica organizacional se fortalezca al cumplir tareas y metas por equipos. Esta relación a pesar de ser extenuante en las jornadas laborales, se fundamentan en el respeto, la empatía y colaboración lo que también consolida espacios de integración (Martínez & Gómez, 2020), que en línea con lo propuesto por (Goleman 2018), fortalecen la participación de las estrategias competitivas entre las áreas.

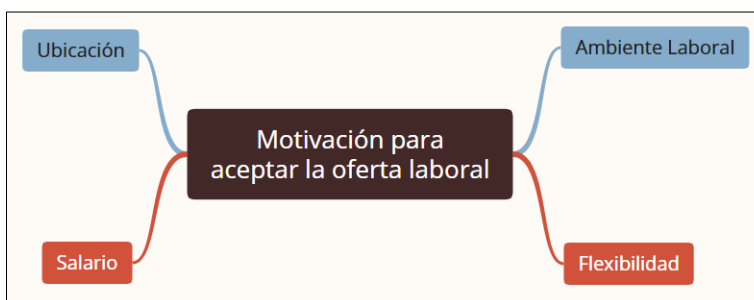
### Acciones Positivas en la Empresa Bordados Betancourth



Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025].

De manera clara, la empresa Bordados Betancourt, presenta espacios de colaboración clave que se pueden rescatar y llevar en procesos de mejora continua, pues la vinculación de nuevas estrategias permite que los colaboradores aumenten su posicionamiento y crecimiento al interior de la compañía. De acuerdo con (Tullar & Jones, 2021), el reconocer la voluntad laboral de las personas, permite que se generen nuevos logros y retos que contribuyen al bienestar laboral. De igual manera, se ven impactadas las dimensiones de la salud de los colaboradores en beneficios de su salud mental, física y psicosocial, con la premisa de mejorar la calidad de vida laboral (Robroek et al., 2009).

### Factores Motivacionales para Aceptar una Oferta Laboral en la Empresa Bordados Betancourth



Nota: Investigación de Mercados Cliente Interno [2025].

Es favorable mencionar que para (Joo & Park, 2010; Long, 2014; Allen et al., 2013), los aspectos financieros de acuerdo a las actividades que desarrollan las personas en sus espacios laborales, son concluyentes desde el momento de captar su talento hasta los momentos de retención que involucran la satisfacción de en el ambiente laboral. En la organización se puede evidenciar que el modelo de trabajo operacional constituido en el modelo sobre pedido, es una herramienta eficaz para mantener la continuidad de algunos colaboradores; no obstante, esto no es condicional y puede promover la rotación del mismo.



## **Anexo B. Factores clave identificados**

### **1. BIENESTAR EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL**

#### **Implementación de Programas de Bienestar Físico y Emocional**

Proponer espacios de interacción para que el capital humano de la organización interactúe de manera libre sin la presión de las actividades netamente operativas que se pueden generar durante el alistamiento de pedido. Este momento permite conocimiento humano y aceptación de los recursos humanos desde sus fortalezas y características personales.

#### **Control del Clima Profesional**

Con base en indicadores de rendimiento estratégico articulados en el plan de bienestar laboral propuesto para la empresa Bordados Betancourt, se propone generar una ruta de control basada en datos que faciliten identificar los momentos en los cuales se pueden ver afectadas en principio las relaciones personales de los colaboradores con base en la aceptación de sus deberes desde el comportamiento laboral.

#### **Tácticas de Estimulación y Reconocimiento**

Proyectar el fortalecimiento cognitivo de los colaboradores mediante espacios que muestren el reconocimiento de sus actividades, favorece la unión e interacción del equipo, forjado en el cumplimiento de metas individuales o grupales, que sean visionadas frente a los participantes de la empresa.

#### **Prevención y Manejo del Estrés Laboral**

Activar estrategias que, en las últimas décadas, se comprenden en el estrés laboral como una afectación conjunta que puede incidir en varios espacios de las organizaciones. Principalmente, para la empresa Bordados Betancourt, es de suma premura que consideren la reducción de estos momentos, luego que frente a la alta producción que demanda los clientes, los colaboradores se ven sujetos a presiones laborales que pueden afectar su relación personal en otros escenarios como familiares o sociales.

### **2. GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO**

#### **Proyectar modelos de formación técnica**

Ofrecer espacios de formación técnica y personal a los colaboradores de la organización para el mejoramiento continuo de la cualificación profesional.

---

### **Estrategias de Equilibrio Profesional**

Organizar el rango salarial de los colaboradores de acuerdo a las condiciones del mercado competitivo, estructurados por la experiencia, habilidades y categorización jerárquica en la estructura organizacional de la empresa.

### **Métodos de Desarrollo Profesional**

Trazar estrategias a partir de los perfiles ocupacionales que faciliten el crecimiento de los colaboradores integradas con las actividades operacionales y productivas en cada uno de los niveles definidos por la estructura organizacional con el fin de promover la continuidad en la empresa.

### **Espacio Profesional Efectivo**

Promover espacios que permitan el reconocimiento valorativo a las habilidades de los colaboradores, centrados en la exaltación de los resultados y propuestas innovadoras para el crecimiento empresarial dirigidos desde la gerencia general de la empresa.

## **3. BIENESTAR FÍSICO Y CONDICIONES ERGONÓMICAS EN EL TRABAJO**

### **Acciones de bienestar general para el personal**

Presentar a los colaboradores de la empresa espacios focalizados en la ergonomía y cuidado de la higiene laboral permite que las actividades a desarrollar al interior de la compañía se fortalezcan. De manera directamente proporcional, la productividad tiende a aumentar según la aceptación de las mejoras propuestas para la empresa en pro del capital humano.

### **Seguimiento a los ambientes físicos del espacio laboral**

Reducir los riesgos físicos, químicos y biológicos que se puedan presentar durante la operación industrial de la empresa Bordados Betancourt, se dispone de un plan estructurado por parte de profesionales capacitados en las regulaciones del sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo, lo cual dispone de una protección sistemáticamente controlada a los elementos emergentes que puedan afectar la integridad de los colaboradores.

### **Ejecución de estrategias para la prevención de lesiones**

Revisar de manera constante mediante herramientas estructuradas en hojas de control productivo que permitan la identificación de espacios para el cuidado ergonómico de los colaboradores en cada uno de los espacios dispuestos para la evolución laboral, de acuerdo a

---

sus responsabilidades. Estas hojas de control, se disponen dentro de los planes de mantenimiento y adecuación de espacios para la operación de la empresa.

### **Desarrollo de Sanas Prácticas**

Promover hábitos de fortalecimiento encaminados en la resistencia física, mental y psicosocial, de los colaboradores con implementación de capacitaciones y apoyos de profesionales desde diferentes áreas de la salud que dispongan de planes alimenticios en los espacios de descanso durante la jornada laboral.

## **4. GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO**

### **Cultura profesional fundada en el respeto**

Disponer de talleres orientados en las normativas legales vigentes que dinamicen la aceptación de este valor en cada una de sus colaboradores como pilar fundamental la empresa Bordados Betancourt, Convencidos de que como sociedad se requieren cambios que promuevan el crecimiento de la compañía, la organización promueve sus actividades en el respeto en todas sus dimensiones que desde la interpretación se considere.

### **Fortalecimiento de la Confianza Laboral**

Generar acciones que ameriten de un compromiso mayor, forjado en la confianza del colaborador indistinto sea el rol que desempeñe al interior de la organización. Por tanto, en la empresa se promueven espacios de diálogo directo entre los diferentes niveles jerárquicos a fin de dinamizar la resolución de los conflictos que se puedan genera a raíz de las actividades laborales.

### **Canales efectivos de comunicación interna**

Establecer métodos de comunicación mediante herramientas de fácil acceso entre los colaboradores de la organización, no sólo virtuales, digitales sino también con buzones de sugerencias y comentarios que permitan identificar comportamientos emergentes que puedan afectar la relación entre los colaboradores.

### **Programas de desarrollo de habilidades interpersonales**

Encaminar los talleres y momentos de capacitación continua, enfocados en el fortalecimiento de habilidades blandas para los colaboradores de la empresa, a fin de que



sean integrados como requisitos en los planes de formación y capacitación que conducen al desarrollo profesional.

## **5. IDENTIFICACIÓN Y MITIGACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ORGANIZACIONAL**

### **Técnicas de movimiento y fortalecimiento de labores**

Establecer tiempos para la rotación de los colaboradores entre las diferentes funciones de acuerdo a su cualificación y experiencia, con la finalidad de que todos los colaboradores en especial los del nivel operativo conozcan de nuevas tareas y se promuevan como supernumerarios.

### **Exceso de labores**

Caracterizar los momentos, áreas o actores principales que forjan incidencia en la sobre carga de actividades laborales en los colaboradores de la organización y el impacto que generan en la productividad empresarial.

### **Ambiente organizacional estructurado, ordenado y saludable**

Apoyar la gestión interna de los procesos y procedimientos de manera estratégica para el mantenimiento de la cultura organizacional encaminados en los modelos de operación guiados por la calidad de las operaciones con el control de los defectos durante la transformación de los productos terminados.


### **Reconocimiento en las habilidades profesionales**


Emplear estrategias que permitan el incentivo colaborativo en las acciones y logros de los colaboradores de manera individual y colectivo, fortalecidos en reconocimientos fundados como ejemplo y adaptación de la misión empresarial.





## Anexo C. Plan de laboral


A continuación, se muestra el plan de bienestar laboral, planteado con base en las necesidades detalladas en la empresa Bordados Betancourt.

		BORDADOS BETANCOURT						
		PLAN DE BIENESTAR LABORAL						
NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
BIENESTAR EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL	Fortalecer el bienestar emocional y la motivación laboral del personal mediante la implementación de estrategias de gestión del talento humano que promuevan un ambiente de trabajo positivo, el reconocimiento, la participación activa, la satisfacción personal y profesional, desde la reducción de factores de estrés, contribuyendo así al desempeño y compromiso de los colaboradores.	Implementación de programas de reconocimiento y motivación	<p><b>Indicador:</b> <i>Porcentaje de colaboradores que perciben reconocimiento efectivo y motivación en su trabajo</i></p> <p><b>Fórmula:</b>  <math display="block">\frac{\text{Número de colaboradores reconocidos}}{\text{Número total de colaboradores encuestados}} * 100</math> </p>	2500000 COP	12 meses	Bimestral	<p>Premios simbólicos (certificados, medallas, trofeos, reconocimientos digitales), salas de reuniones, Plataforma de comunicación interna.</p> <p>Para llevar a cabo esta actividad, se dispondrá de premios simbólicos y reconocimientos formales, junto con espacios adecuados para la entrega y ceremonias de reconocimiento, además del apoyo de la plataforma de comunicación interna para difundir los logros. Estos recursos permiten que los colaboradores se sientan valorados, reforzando la motivación y el compromiso con la organización.</p>	Gerente Bordados Betancourt
		Desarrollo de talleres y capacitaciones en manejo de emociones y habilidades socioemocionales	<p><b>Indicador:</b> <i>Número de colaboradores capacitados en habilidades socioemocionales y manejo de emociones.</i></p> <p><b>Fórmula:</b>  <math display="block">\frac{\text{Número de participantes que completaron el taller}}{\text{Número total de colaboradores}} * 100</math> </p>	3500000 COP	12 meses	Bimestral	<p>Instructores especializados en inteligencia emocional y habilidades socioemocionales, Salas equipadas, guías, presentaciones y herramientas didácticas.</p> <p>Los talleres se realizarán con instructores especializados en inteligencia emocional y habilidades socioemocionales, en salas equipadas o mediante plataformas virtuales. Se utilizará material didáctico y guías prácticas para los participantes. Estos recursos facilitan el aprendizaje activo, permitiendo que los colaboradores adquieran herramientas que mejoren su manejo de emociones, comunicación y relaciones interpersonales en el trabajo.</p>	Gerente Bordados Betancourt
		Diseño de actividades de bienestar y balance vida-trabajo	<p><b>Indicador:</b> <i>Porcentaje de colaboradores que participan y perciben mejora en su bienestar laboral.</i></p> <p><b>Fórmula:</b>  <math display="block">\frac{\text{Número de Participantes que reportan mejora de bienestar}}{\text{Número total de colaboradores}} * 100</math> </p>	1500000 COP	12 meses	Bimestral	<p>salas de bienestar, áreas abiertas, Facilitadores o instructores especializados en mindfulness, relajación, ergonomía o balance vida-trabajo.</p> <p>Para implementar estas actividades, se contará con espacios físicos apropiados, instructores o facilitadores para las sesiones de bienestar, y materiales de apoyo que guíen la práctica de ejercicios, mindfulness o dinámicas de equilibrio entre la vida personal y laboral. Estos recursos aseguran que los colaboradores puedan participar de manera efectiva, promoviendo su bienestar integral y fortaleciendo el equilibrio entre sus responsabilidades personales y profesionales.</p>	Gerente Bordados Betancourt

 <b>BORDADOS BETANCUR</b> <small>Calidad Garantizada</small>		BORDADOS BETANCOURT						
		PLAN DE BIENESTAR LABORAL						
NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO	Impulsar la motivación y el desarrollo del talento en Bordados Betancourt, fomentando el compromiso, la proactividad y el crecimiento profesional de los colaboradores.	Programa de reconocimiento mensual	<p><b>Indicador:</b> <i>% de colaboradores reconocidos respecto al total del personal cada mes.</i></p> <p><b>Fórmula:</b>  <math display="block">\frac{\text{Número de colaboradores reconocidos}}{\text{Total de colaboradores} * 100}</math> </p>	\$400.000 COP	12 meses	Mensual	<p>Premios simbólicos, certificados, espacio para ceremonia, plataforma de comunicación interna</p> <p>Para llevar a cabo el programa de reconocimiento, se contará con premios simbólicos y certificados que destaquen los logros de los colaboradores, junto con un espacio adecuado para la ceremonia y el apoyo de la plataforma de comunicación interna para anunciar a los ganadores y reforzar el reconocimiento. Esto asegura que todos los empleados conozcan y valoren los logros de sus compañeros.</p>	Coordinador de Talento Humano
		Plan de capacitación continua	<p><b>Indicador</b> <i>% de colaboradores que completan al menos un curso por trimestre.</i></p> <p><b>Fórmula:</b>  <math display="block">\frac{\text{Número de colaboradores que completan el curso}}{\text{Total de colaboradores} * 100}</math> </p>	\$2.000.000 COP	12 meses	Trimestral	<p>Plataformas de formación, instructores, material didáctico, salas o conexión virtual.</p> <p>La ejecución del plan de capacitación requiere contar con plataformas de formación accesibles, instructores capacitados, material didáctico actualizado y salas físicas o virtuales según la modalidad del curso. Estos recursos permiten que los colaboradores adquieran conocimientos prácticos y desarrollen competencias que aporten tanto a su crecimiento profesional como al desempeño de la empresa.</p>	Coordinador de Talento Humano
		Sesiones de coaching y retroalimentación individual	<p><b>Indicador:</b> <i>Número promedio de sesiones por colaborador</i></p> <p><b>Fórmula:</b>  <math display="block">\frac{\text{Total de sesiones realizadas}}{\text{Número de colaboradores Atendidos} * 100}</math> </p>	\$1.500.000 COP	12 meses	Semestral	<p>Sala privada, material de seguimiento, software de agenda y retroalimentación</p> <p>El coaching individual se realiza en salas privadas para garantizar confidencialidad, utilizando material de seguimiento y software de agenda que facilite la planificación y el registro de avances. Estos recursos ayudan a que cada colaborador reciba acompañamiento personalizado y pueda aplicar las recomendaciones de manera efectiva en su trabajo diario.</p>	Coordinador de Talento Humano

		BORDADOS BETANCOURT						
		PLAN DE BIENESTAR LABORAL						
NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
BIENESTAR FÍSICO Y CONDICIONES ERGONÓMICAS EN EL TRABAJO	Mejorar el bienestar físico y las condiciones ergonómicas del personal, garantizando un entorno laboral saludable y seguro que prevenga lesiones y favorezca la productividad.	Plan de Pausas activas diarias	<b>Indicador:</b> <i>% de asistencia de colaboradores</i>  <b>Fórmula:</b> $\frac{\text{Número de Participantes}}{\text{Total de colaboradores} * 100}$	\$300.000 COP	12 meses	Diaria	Instructor, espacio físico, colchonetas o bandas elásticas, cronograma visible.  Para implementar las pausas activas, se dispondrá de un instructor especializado, un espacio físico adecuado y elementos como colchonetas o bandas elásticas, junto con un cronograma visible para todos. Estos recursos facilitan la participación de los colaboradores y garantizan que la actividad se realice de manera segura y efectiva.	Coordinador de Talento Humano
		Evaluación y ajuste ergonómico del puesto de trabajo	<b>Indicador:</b> <i>% de puestos ajustados según normas SGSST</i>  <b>Fórmula:</b> $\frac{\text{Número de Puestos Ajustados}}{\text{Total de puestos evaluados} * 100}$	\$1.000.000 COP	6 meses	Semestral	Evaluador ergonómico, sillas, mesas, accesorios ergonómicos, checklist  Se utilizará la asesoría de un evaluador ergonómico, junto con sillas, mesas y accesorios adaptados a cada puesto, además de un checklist para guiar la evaluación. Esto permite que cada estación de trabajo cumpla con los estándares ergonómicos y minimice riesgos de lesiones musculoesqueléticas.	Coordinador de Talento Humano
		Talleres de hábitos saludables	<b>Indicador:</b> <i>% de colaboradores que aplican al menos 3 hábitos sugeridos</i>  <b>Fórmula:</b> $\frac{\text{Número de colaboradores aplicando hábitos}}{\text{Total de asistentes al taller} * 100}$	\$800.000 COP	12 meses	Trimestral	Sala, instructor, material didáctico, guía de hábitos.  Los talleres cuentan con un instructor experto, un espacio adecuado, material didáctico y guías prácticas de hábitos saludables. Estos recursos proporcionan a los colaboradores herramientas concretas para mejorar su alimentación, postura, descanso y manejo del estrés, impactando positivamente su bienestar integral.	Profesional de Contratación

		BORDADOS BETANCOURT						
		PLAN DE BIENESTAR LABORAL						
NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO	Consolidar la cultura organizacional y el trabajo en equipo, fomentando la colaboración, la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia de los colaboradores.	Dinámicas de integración y team building	<b>Indicador:</b> <i>% de participación en actividades</i>  <b>Fórmula:</b> $\frac{\text{Número de Colaboradores participantes}}{\text{Total de colaboradores} * 100}$	\$1.200.000 COP (Por evento)	12 meses	Trimestral	Facilitador, espacio físico, materiales, refrigerios.  Se dispondrá de un facilitador para guiar las dinámicas, un espacio físico apropiado, materiales necesarios para las actividades y refrigerios para los participantes. Estos recursos garantizan que las jornadas sean atractivas, participativas y fomenten la colaboración entre los colaboradores.	Profesional de Contratación
		Comités de innovación y mejora continua	<b>Indicador:</b> <i>Número de ideas implementadas por semestre</i>  <b>Fórmula:</b> Ideas Implementadas = Número de ideas aplicadas del comité	\$500.000 COP	12 meses	Semestral	Sala de reuniones, plataforma de registro de ideas, material de presentación.  Los comités se apoyan en salas de reuniones equipadas, plataformas de registro de ideas y materiales de presentación que permiten documentar y evaluar las propuestas. Estos recursos facilitan la participación activa de los empleados y la implementación efectiva de iniciativas innovadoras.	Profesional de Contratación
		Jornadas de comunicación abierta	<b>Indicador:</b> <i>% de asistencia y participación activa</i>  <b>Fórmula:</b> $\frac{\text{Número de asistentes participativos}}{\text{Total de colaboradores} * 100}$	\$400.000 COP (Por Jornada)	12 meses	Mensual	Sala, proyector, material informativo, coordinador.  Se utilizará un espacio adecuado, proyector, material informativo y un coordinador para conducir la jornada. Estos recursos aseguran que los colaboradores reciban información clara, puedan expresar sus ideas y participar activamente en la toma de decisiones.	Coordinador de Talento Humano

 <b>BORDADOS BETANCUR</b> <small>Calidad Garantizada</small>		BORDADOS BETANCOURT						
		PLAN DE BIENESTAR LABORAL						
NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
IDENTIFICACIÓN Y MITIGACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ORGANIZACIONAL	Prevenir los factores de riesgo psicosocial y organizacional, implementando estrategias que promuevan la salud mental, la satisfacción laboral y un ambiente de trabajo equilibrado.	Encuestas de clima laboral y bienestar emocional	<b>Indicador:</b> <i>% de colaboradores satisfechos (&gt;70%)</i>  <b>Fórmula:</b> $\frac{\text{Número de colaboradores con satisfacción (>70\%)}}{\text{Total de Encuestados} * 100}$	\$300.000 COP (Anual)	12 meses	Anual	Plataforma digital, cuestionarios, analista de datos.  Las encuestas se aplican mediante una plataforma digital, complementadas con cuestionarios analizados por un especialista. Estos recursos permiten recopilar información confiable sobre la percepción de los colaboradores y detectar áreas de mejora en el bienestar laboral.	Profesional de Contratación
		Programa de atención psicológica y asesoría laboral	<b>Indicador:</b> <i>Número de colaboradores atendidos con mejora reportada</i>  <b>Fórmula:</b> Mejora Reportada = Número de colaboradores con progreso positivo tras la atención	\$2.000.000 COP	12 meses	Continua Según la Demanda	Psicólogo, sala privada, material de seguimiento.  El programa cuenta con psicólogos capacitados, salas privadas y materiales de seguimiento que permiten atender de manera confidencial las necesidades emocionales de los colaboradores, ofreciendo estrategias para manejar el estrés y mejorar su desempeño y satisfacción laboral.	Profesional de Contratación
		Talleres de manejo de conflictos y resiliencia	<b>Indicador:</b> <i>% de colaboradores que aplican al menos 2 técnicas aprendidas</i>  <b>Fórmula:</b> $\frac{\text{Número de colaboradores aplicando técnicas}}{\text{Total de asistentes al taller} * 100}$	\$1.000.000 COP	12 meses	Trimestral	Sala, facilitador, material didáctico, guía práctica.  Se emplean salas adecuadas, un facilitador experto, material didáctico y guías prácticas para aplicar las técnicas aprendidas. Estos recursos ayudan a los colaboradores a desarrollar habilidades para enfrentar conflictos, fortalecer la resiliencia y mantener un ambiente laboral armonioso.	Coordinador de Talento Humano

Propuesta de mejora al organigrama actual de la empresa:

En este se presenta la necesidad de contratación de cinco nuevos cargos para la compañía.

## Organigrama Bordados Betancourt

