

**Plan Gestión Para El Fortalecimiento De La Trazabilidad Y Control De Evidencias Del
Programa De Bienestar Laboral De La Empresa Distribuciones Buitrago S.A.S.**



Manuel Andres Narvaez Brochero
Angely Marcela Coy Gutiérrez

Asesor:

Adriana Acosta Ramos

Universidad Popular Del Cesar
Esp. Gestión Humana Y Desarrollo Organizacional

Tabla de contenido

Introducción	4
Información De La Empresa.....	5
Identidad Corporativa	5
Valores.....	6
Planteamiento del Problema	6
Descripción del problema:.....	6
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos	7
Justificación	8
Delimitación.....	9
Delimitación Teórica	9
Delimitación Temporal.....	10
Delimitación Contextual.....	10
MARCO TEORICO.....	10
Auditoria De Gestión Humana Como Mecanismo De Control Documental	11
La Evidencia Administrativa Y La Trazabilidad.....	12
El bienestar laboral	13
Ambiente Laboral	13
La motivación en el trabajo	13
Calidad de vida laboral	14
La Mejora Continua.....	14
El Ciclo PHVA	14

MARCO LEGAL	15
MATRIZ DEL PLAN DE GESTION.....	18
MARCO METODOLOGICO.....	20
Situación Actual Del Programa De Bienestar Laboral	21
Hallazgos del Checklist:	22
Revisión documental:	23
MATRIZ DOFA	23
Triangulación Y Estrategias De Mejora:	24
Estrategias De Control Y Seguimiento	26
Implementación De Plataforma De Seguimiento Y Trazabilidad De Evidencias	26
Matriz De Seguimiento Y Cumplimiento.....	27
Indicadores de Gestión de Cumplimiento	27
Conclusiones Y Recomendaciones	29
Referencias Bibliográficas	31

Introducción

En el ámbito de la gestión humana el bienestar laboral se ha convertido en un factor fundamental dentro de las organizaciones, debido a su incidencia en la motivación, satisfacción y desempeño de los trabajadores. En la actualidad, las empresas requieren aplicar estrategias encaminadas al fortalecimiento del clima organizacional y al desarrollo integral de los colaboradores, permitiendo así mejorar la productividad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Distribuciones Buitrago S.A.S., es una empresa dedicada al comercio al por mayor de productos químicos básicos, cauchos, plásticos en formas primarias y productos químicos de uso agropecuario, presenta actualmente dificultades relacionadas con la trazabilidad y control de evidencias del desarrollo de su programa de bienestar laboral. A partir del diagnóstico organizacional realizado mediante auditoría documental, se identificó que, aunque la organización cuenta con un plan de bienestar establecido, este se encuentra desactualizado desde el año 2023 y no dispone de registros suficientes que permitan verificar el cumplimiento y sobre todo el seguimiento de las actividades desarrolladas.

Esta situación genera impactos negativos en la participación e interés de los colaboradores frente a las actividades propuestas por la empresa, afectando aspectos sociales, emocionales y cognitivos del entorno laboral. Asimismo, limita la capacidad de la organización para demostrar el cumplimiento de las acciones contempladas dentro del programa de bienestar laboral, lo cual resulta relevante para el fortalecimiento del desarrollo organizacional y la gestión humana.

En este contexto, el presente tiene como propósito diseñar un plan de gestión de bienestar laboral orientado al fortalecimiento del desarrollo organizacional en la empresa Distribuciones

Buitrago S.A.S., mediante la actualización del programa existente y la implementación de mecanismos de seguimiento, trazabilidad, programaciones parciales y control de evidencias. Lo anterior permitirá promover una mayor participación de los colaboradores, fortalecer la cultura organizacional y contribuir al cumplimiento efectivo de las estrategias de bienestar laboral dentro de la empresa.

Información De La Empresa

Nombre: Distribuciones Buitrago S.A.S.

Ubicación: Cl. 21 #17-20, Valledupar, Cesar.

Actividad Económica: Comercio Al Por Mayor De Productos Químicos Básicos Cauchos Y Plásticos En Formas Primarias Y Productos Químicos De Uso Agropecuario.

Forma Jurídica: Sociedad Por Acciones Simplificada.

Tamaño De La Empresa: Pequeña.

Identidad Corporativa

Misión: Trabaja en pro de fortalecer las necesidades de nuestros clientes, promoviendo la distribución y comercialización de insumos, equipos y accesorios relacionados con los sectores agrícolas y ferreterías, contamos con un talento humano altamente calificado con buena cultura de servicio, fundamentando lo que somos en los principios y valores de la fe y la honestidad.

Visión: Nos consolidaremos como la empresa regional líder en la distribución de insumos, equipos e implementos para los sectores agropecuarios y de ferreterías cumpliendo con nuestro compromiso de satisfacer a los clientes, reafirmando la prestación de un servicio oportuno, con excelente calidad y soporte comercial y técnico, que permitirán la apertura de nuevos puntos de venta en sectores estratégicos de la costa caribe colombiana.

Valores

Honestidad: Siendo uno de nuestros valores más importantes siempre se busca actuar con transparencia y rectitud en cada una de las operaciones de la empresa.

Respeto: Siempre será fundamental el buen trato y se reconoce la dignidad de todas las personas internas o externas a la empresa.

Calidad: Buscamos satisfacer con excelencia en cada producto dentro de nuestro portafolio y en la prestación de nuestros servicios, las necesidades de nuestros clientes.

Cumplimiento: Nuestro compromiso con nuestros clientes es honrar su tiempo, por lo tanto, trabajamos con agilidad y eficiencia para dar cumplimiento a las fechas pactadas.

Planteamiento del Problema

Descripción del problema:

El mundo empresarial moderno se han evidenciado cambios significativos en la gestión del talento, donde las políticas de gestión del capital humano, ya no solo se preocupan por la rentabilidad financiera, sino que además, velan por la retención y bienestar integral de los colaboradores, no obstante, el éxito de estas estrategias y el crecimiento de la productividad está vinculado directamente a nivel general a la elaboración e implementación de programas de gestión de bienestar laboral, del mismo modo y como consecuencia se dará un incremento en la productividad individual y de la organización en general **(Peccei & Van De Voorde, 2019)**.

La empresa Distribuciones Buitrago S.A.S., la cual tiene como actividad económica el comercio mayorista de productos químicos fundamentales, plásticos y cauchos en formas primarias, además de productos químicos para uso agrícola, ubicada en la ciudad de Valledupar, presenta falta de trazabilidad y evidencia del desarrollo de su programa de bienestar laboral, lo cual no permite tener claridad de que este se esté llevando a cabo.

Esto afecta directamente a los colaboradores vinculados con la organización, pues puede generar poca motivación en la participación de actividades sociales, cognitivas y emocionales que puede proponer la organización. Además, que la empresa debe contar con evidencia de que sí está llevando a cabo su programa de bienestar laboral.

El problema principal se centra en la falta de trazabilidad que sea útil como evidencia del desarrollo del programa de bienestar laboral y también en la falta de actualización de este, ya que su última versión es del año 2023, por lo cual se plantea fortalecer con el fin de que los trabajadores cuenten con todos los beneficios correspondientes a la actualidad integrados a un programa de bienestar laboral.

Objetivo General

Diseñar un plan de gestión para fortalecer, la trazabilidad, actualización y control de evidencias del programa de bienestar laboral mediante estrategias de gestión que permita mejorar el seguimiento, registros y verificación de las actividades desarrolladas, con el propósito de garantizar la participación de los colaboradores y fomentar la confiabilidad y el cumplimiento de la empresa Distribuciones Buitrago S.A.S.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores que afectan, la trazabilidad y la documentación de evidencias del desarrollo del programa de bienestar laboral de la empresa Distribuciones Buitrago S.A.S.
- Diseñar estrategias del control y seguimiento que permitan fortalecer la trazabilidad de evidencias y el cumplimiento y ejecución del programa de bienestar laboral de la empresa Distribuciones Buitrago S.A.S.

- Proponer herramientas y mecanismos de registro documental que faciliten la trazabilidad y verificación de las actividades desarrolladas por parte del programa de Distribuciones Buitrago S.A.S.

Justificación

Las organizaciones hoy en día no solo buscan rentabilidad, sino que además se preocupan por otros factores que son fundamentales dentro de sus operaciones, como lo es el bienestar laboral; por tal razón, las empresas dentro de su planeación estratégica llevan a cabo programas de bienestar laboral buscando brindar así, a los trabajadores vinculados directamente con la empresa, las mejores condiciones laborales, además de que el colaborador se sienta en plenitud dentro de sus funciones tanto cognitivas, sociales y emocionales.

Por todo esto, se hace pertinente que estos programas tengan un seguimiento y control de documentación que sirva como evidencia y trazabilidad del cumplimiento de las actividades inmersas dentro del documento propuesto. En virtud de lo anterior Davenport (2013), sostiene que la trazabilidad de las actividades administrativas es crucial para la visibilidad del proceso, debido a que conocer la secuencia, el estado y la propiedad de cada tarea realizada asegura que el programa avance de manera predecible hacia sus metas estratégicas (p. 118).

Dentro de la gestión administrativa actual es pertinente que todos los procesos y actividades desarrolladas por parte de las organizaciones cuenten con soporte documental y trazabilidad de evidencias que sirvan de soporte para dar validez y verificar la ejecución de cada una de sus actividades propuestas. Tal y como lo define Heredia Álvaro (2013), el control riguroso de la información documentada funciona como el soporte esencial que asegura la trazabilidad de las actividades desarrolladas frente a lo planificado por la institución, garantizando así la conformidad y eficacia en la operación (p. 114).

La presente investigación es viable, pues se cuenta con los recursos y con la información para llevarla a cabo; además, su impacto va enfocado en beneficio de los colaboradores vinculados directamente con la empresa Distribuciones Buitrago S.A.S. Tiene como objetivo fortalecer el programa de bienestar laboral proporcionando, de esta manera, nuevas disposiciones para garantizar el bienestar social, cognitivo y emocional.

Este trabajo tiene utilidad metodológica, ya que puede usarse como referencia para futuras investigaciones y futuros planes de gestión donde se implementen metodologías similares; así también, puede servir como punto comparativo frente a la realización de otros planes de fortalecimiento a otros programas que hacen parte de las organizaciones.

Por otra parte, su relevancia disciplinaria es que busca fortalecer los estudios realizados a programas estratégicos corporativos a nivel departamental y, en particular, en la ciudad de Valledupar, sobre la importancia del seguimiento y control de evidencias que sirvan como trazabilidad del cumplimiento y ejecución de los programas internos de las empresas como, en este caso, el programa de bienestar laboral.

Delimitación

La presente investigación propone realizar un plan de gestión enfocado en el fortalecimiento del programa de bienestar laboral de la empresa Distribuciones Buitrago S.A.S. Abarcando temas específicos como el seguimiento y control de los registros de evidencias de las actividades desarrolladas como parte del programa y que a su vez que sirvan como verificación del cumplimiento y la ejecución de los lineamientos establecidos.

Delimitación Teórica

El presente plan de gestión está enmarcado bajo los fundamentos teóricos y metodológicos de la gestión humana y desarrollo organizacional, En este sentido el diseño de un

plan de gestión de fortalecimiento para el programa de bienestar laboral es un factor clave para mejorar las deficiencias significativas encontradas en el estudio de caso aplicado como auditoría interna de revisión documental, tales como la falta de registro documental, falta de control y trazabilidad de evidencia, y falta de actualización de su programa de bienestar laboral.

Delimitación Temporal

El desarrollo del presente un plan de gestión se realizará durante los meses de mayo de 2026 a junio de 2026.

Delimitación Contextual

El contexto donde se llevará a cabo el plan de gestión es en la ciudad de Valledupar, capital del departamento del César, ubicada al nororiente de la región caribe colombiana entre la sierra nevada de santa Marta y la serranía del Perijá.



Figura 1 *Mapa del municipio de Valledupar, César.*

Fuente: Wikimedia Commons

MARCO TEORICO

La gestión del plan de fortalecimiento del programa de bienestar laboral tiene como finalidad establecer estrategias de gestión que permita dar a conocer las causas que afectan la trazabilidad y el control de evidencias de las actividades desarrolladas, contempladas en su

programa de bienestar laboral y del mismo modo, diseñar estrategias de control y seguimiento que permitan fortalecer la documentación, el cumplimiento y su ejecución. Además, diseñar indicadores para así conocer el impacto que tienen las diferentes dinámicas en los colaboradores vinculados a la empresa Distribuciones Buitrago S.A.S.

Partiendo de lo mencionado anteriormente y de las falencias detectadas en la auditoría interna llevada a cabo, la cual arrojo como resultado, falta de evidencias de la realización de las actividades inmersas en el programa de bienestar laboral y así también la falta de actualización de los indicadores de impacto, este plan busca proponer herramientas y mecanismos de registro documental que faciliten la trazabilidad y verificación de las iniciativas ejecutadas como parte del programa de bienestar laboral y establecer indicadores que permitan conocer el impacto de cada una de ellas.

Auditoria De Gestión Humana Como Mecanismo De Control Documental

La auditoría de gestión documental está fundamentada como una herramienta de control de verificación y cumplimiento documental, desde el enfoque de la gestión del talento humano, se reconoce que el control no solo se limita a la supervisión, sino que también se preocupa por la documentación de evidencias y trazabilidad que respalden las actividades realizadas por la organización. En este sentido **Werther y Davis (2014)** consideran que la auditoria de recursos humanos constituye un examen riguroso de las actividades de personal, diseñado para evaluar su eficacia operativa mediante la verificación física y analítica de sus soportes documentales.

También este pensamiento de control basado en evidencias es respaldado por **Harper y Lynch (1992)**, quienes plantean que la auditoría de gestión exige un análisis profundo de los sistemas de información y de las políticas internas. Para estos dos autores, La efectividad de los planes organizacionales dependen de la existencia de datos empíricos y rastros auditables que

permitan contrastar los objetivos teóricos con la realidad ejecutada. Es decir, que no solo basta con que se desarrollen las actividades contempladas dentro de los programas establecidos por la organización, sino que también se lleve un registro documental y trazabilidad de evidencia de su ejecución. En relación **Alles (2003)** advierte que uno de los mayores riesgos de la gestión del talento es la escasez o inconsistencia de la documentación de los procesos de implementación, Por lo tanto se puede decir que todos los autores anteriormente expuestos tienen en común dentro de sus definiciones que la auditoría se concibe como un mecanismo como un mecanismo de control riguroso de los archivos y expedientes que documentan información esencial y relevante de los procesos y procedimientos planteados dentro de sus programas internos.

A consideración de esto se puede establecer que un programa de bienestar laboral no sólo se mide por sus metas propuestas en el papel, sino que también es pertinente su revisión crítica y establecer medidas de seguimiento y mecanismos de control de evidencia como lo son actas de asistencias, facturas de ejecución presupuestaria, y cobertura de los participantes vinculados. Este control resulta ser necesario para el presente plan de gestión puesto que ofrece indicadores objetivos para identificar debilidades y nos permite tener claridad de lo que se planea y de lo que es ejecutado por la organización.

La Evidencia Administrativa Y La Trazabilidad

Desde el enfoque administrativo el control de evidencia y documentación de las actividades desarrolladas internamente dentro de la organización deben ser lo suficientemente competentes y pertinentes, buscando de este modo tener un control de los procesos que requieren mantener una trazabilidad documental y que demuestren el cumplimiento y ejecución de los programas propuestos por la alta dirección y las normativas relacionadas (**Estupiñán Gaitán, 2015**).

De este mismo modo Es de gran importancia señalar hoy que los planes internos no sólo deben quedarse en el papel, que las actividades desarrolladas no sólo deben ser llevadas a cabo y listo, sino que además debe haber un control de evidencias y trazabilidad de los procesos internos los cuales son fundamentales para el correcto desarrollo de cualquier programa administrativo tal y como lo sostiene **Santillana González (2015)**, que sostiene que la recopilación de información y de evidencias debe ser de manera inmediata y debe quedar un registro estructurado que sirva como soporte documental de cada una de las operaciones internas de la empresa llevadas a cabo por parte de cada uno de sus programas o estrategias de gestión.

El bienestar laboral

Lira Rodríguez, M. A. (2025) Lo define como “el estado en que los trabajadores se sienten cómodos, seguros y valiosos en su lugar de trabajo. esto se logra cuando los trabajadores tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades, recibir retroalimentación y apoyo, y trabajar en un entorno que promueve la salud y el bienestar.”

Ambiente Laboral

Donawa Torres, (2018) Define el ambiente laboral. Como como el conjunto de acciones donde las personas que trabajan en una organización pueden desempeñar roles iguales; sin embargo, son diferentes entre ellas, en cuanto sus necesidades, deseos de responsabilidad o autoridad, habilidad o capacidad y en cuanto su manera de sentir satisfacción en instancia laboral.

La motivación en el trabajo

La motivación afecta directamente a la calidad del trabajo realizado, la eficiencia y la capacidad de innovación de los empleados. Cuando los empleados se sienten motivados, tienen mayor disposición para afrontar desafíos, trabajar en equipo y buscar soluciones a los problemas.

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización. (**Virgüez, 2009**)

La idea de la teoría de las necesidades de **Maslow, (1991)**, es que el trabajo ayuda a satisfacer las necesidades primarias, pero también ayuda a cumplir las de orden superior, consiguiéndose así el bienestar para el individuo dentro de un ambiente laboral adecuado.

La Mejora Continua

La Mejora Continua es también conocida como Kaizen, una palabra de origen japonés, donde Kai" significa cambio y "Zen" significa para mejor. La mejora continua debe ser parte de la filosofía y la planificación de cada organización y también debe ser tomada en serio desde la Alta Dirección. Tener la voluntad de querer mejorar de forma continua es necesario, tanto en lo personal, como en lo profesional y organizacional.

El Ciclo PHVA

Es una herramienta de la mejora continua, presentada por Edward Deming; se basa en un ciclo de cuatro (4) pasos:

- ✓ Planear (Plan),
- ✓ Hacer (Do),
- ✓ Verificar (Check)
- ✓ Actuar (Act).

1. Planificar: (plan) Establecer los objetivos y procesos necesarios para obtener los resultados, de conformidad con los requisitos del cliente y las políticas de la organización.

2. Hacer: (Do) Implementar procesos para alcanzar los objetivos.

3. Verificar: (check) Realizar seguimiento y medir los procesos y los productos en relación con las políticas, los objetivos y los requisitos, reportando los resultados alcanzados. 4.

Actuar: (Act) Realizar acciones para promover la mejora del desempeño del (los) proceso(s).

Es una herramienta de simple aplicación y, cuando se utiliza adecuadamente, puede ayudar mucho en la realización de las actividades de una manera más organizada y eficaz. Por tanto, adoptar la filosofía del ciclo PHVA proporciona una guía básica para la gestión de las actividades y los procesos, la estructura básica de un sistema, y es aplicable a cualquier organización. (Ojeda y López, 2000).

MARCO LEGAL

En el siguiente apartado se encuentra la normatividad asociada a nuestro plan de gestión el este caso casado ha sido ordenado y jerarquizado desde Lo general a lo específico partiendo desde los fundamentos legales internacionales, las normas nacionales y los reglamentos y resoluciones locales.

Normativa: El Convenio 161 de la OIT

Descripción: El **Convenio 161 de la OIT**, Establece las bases legales internacionales para crear mantener y evaluar los servicios de salud en el trabajo y su objetivo es proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales mediante un enfoque preventivo y multidisciplinar.

Aplicabilidad: En el plan de gestión, el convenio 161 de la OIT Es aplicable debido a que este tiene como objetivo proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales, En ese sentido lo que busca es brindar a los colaboradores vinculados a las organizaciones estrategias de gestión para fomentar su bienestar dentro de la institución por menor por medio de programas como el de bienestar laboral.

Normativa: Constitución política (Arts. 1,25 y 53)

Artículo 1: Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Aplicabilidad: Estos artículos de la constitución política son aplicables al nuestro plan de gestión, debido a que todos los anteriores se preocupan por el bienestar del trabajador y enfatiza en que el trabajo y el lugar del trabajo deben ser dignos y que todos los colaboradores deben tener la misma igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta lo planteado por estos 3 artículos es que las empresas ya no sólo se preocupan por su rentabilidad sino que además tienen el deber de preocuparse por el bienestar laboral de sus colaboradores.

Normativa: Ley 2191 de 2022

Descripción: Es la ley que otorga a los trabajadores y servidores públicos el derecho a no tener contacto por ningún medio o herramienta tecnológica con asuntos relacionados a su actividad laboral fuera de su jornada ordinaria o periodos de descanso.

Aplicabilidad: Esta normativa es aplicable debido a que establece el derecho a la desconexión laboral esto con la intención de que el trabajador después de su jornada laboral o periodo de descanso tenga libertad y liberación de estrés de sus obligaciones laborales.

Normatividad: Ley 1010 de 2006

Descripción: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Aplicabilidad: Esta normativa es aplicable a nuestro plan de gestión debido a que busca proteger al trabajador y además busca corregir y sancionar el acoso laboral y otro tipo de hostigamiento que se puedan dar dentro del ambiente laboral, lo cual está estrechamente relacionado con los programas estoy tomando la decisión y estrategias de bienestar laboral.

Normatividad: Ley 1857 de 2017

Descripción: La presente ley tiene como objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

Aplicabilidad: Esta normativa es aplicable a nuestro plan de gestión al programa de bienestar laboral debido a que se preocupa por la relación que tiene el trabajador con su núcleo familiar y por tal razón dentro de las actividades relacionadas al programa de bienestar laboral se establecen dinámicas recreativas acompañadas de las familias para que estas se integren y se fortalezca dentro de su desarrollo integral como familia.

Normatividad: El decreto 1072 de 2015

Descripción: Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), estableciendo las obligaciones de los empleadores para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Aplicabilidad: Este decreto es aplicable a nuestro plan de gestión debido a que establece como deber de los empleadores preocuparse por la seguridad y la salud del trabajador y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Normativa: Código sustantivo del trabajo

Descripción: La finalidad primordial del código sustantivo del trabajo es lograr la justicia entre las relaciones que surgen entre el empleador y los trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Aplicabilidad: Esta normativa se alinea directamente con nuestro plan de gestión, puesto que dispone de un conjunto de leyes asociadas a la relación entre empleador y trabajador, dentro de éste se aplican diversas modalidades y condiciones de trabajo y se regulan legalmente las obligaciones de ambas partes.

MATRIZ DEL PLAN DE GESTION

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS
Auditoria De Gestión Humana Como Mecanismo De Control Documental	Falta de registro de evidencia de la ejecución de las actividades del programa de bienestar laboral.	Diseñar estrategias y mecanismos de registro y control de evidencias relacionadas con el programa de bienestar laboral.	Establecer medidas de seguimiento y mecanismos de registro y control de evidencias por medios tanto digital como físico.	Realizar un diagnóstico del manejo actual del registro de evidencias Diseñar formatos de registro documental Capacitar a los encargados de como se debe registrar las evidencias Implementar un sistema de control documental Hacer control y seguimiento semestral al cumplimiento de registro de evidencias	Computador, formatos físicos para la recolección de evidencias y una base de datos para el almacenamiento de evidencias como Google Drive, Excel o plataformas propias de la empresa

La Evidencia Administrativa Y La Trazabilidad	Falta de trazabilidad de evidencia administrativa	Establecer procesos de seguimiento que permitan verificar la ejecución del programa de bienestar laboral	Creación de una Matriz de control y seguimiento para el registro documental de evidencias	Elaborar Matriz de seguimiento y control documental Implementación de la Matriz en cada una de las actividades Establecer la actividad ejecutada, responsable, fecha de ejecución, fecha programada, estado, presupuesto y observaciones	Computador, matriz de seguimiento y control disponible tanto digital como física, talento humano y personal de supervisión.
Bienestar Laboral	Ambiente laboral, motivación laboral y calidad de vida laboral	Realizar actividades que promuevan la convivencia y el trabajo en equipo, implementar incentivos de reconocimiento, promover la calidad de vida mediante actividades que generen bienestar social, cognitivo y emocional a los colaboradores	Desarrollar jornadas de integración y comunicación organizacional, tener programas de incentivos y reconocimiento laboral, implementar actividades de bienestar y salud ocupacional	Programar actividades de integración Desarrollo de talleres de comunicación y convivencia Diseñar criterios de reconocimiento Socializar el programa de bienestar laboral Evaluar el impacto de las estrategias Evaluar los resultados de las actividades desarrolladas Identificar las necesidades de los colaboradores Realizar capacitaciones sobre salud y bienestar Ejecutar cada una de las actividades dentro del programa de bienestar laboral	Talento humano, materiales para la enseñanza, computadoras, espacio para juntas, presupuesto para los eventos, incentivos, diplomas de reconocimiento, formatos de evaluación y personal de apoyo para el desarrollo de cada una de las actividades
Mejora Continua	Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar)	Implementar el ciclo PHVA para fortalecer los procesos dentro del programa de bienestar laboral y mejorar el seguimiento y la trazabilidad de las actividades realizadas	Aplicación de mecanismos de mejora continua dentro del programa de bienestar laboral	Planificar las actividades y los objetivos de cada una; llevarlas a cabo con la colaboración de otros; comprobar que se cumplan; registrar evidencias, evaluaciones y sugerencias; analizar los resultados alcanzados y aplicar acciones correctivas para mejorar continuamente.	Computador, matriz de seguimiento y control de evidencias, cronograma de actividades, Talento humano

MARCO METODOLOGICO

Podemos decir que el presente tiene como objeto de estudio el fortalecimiento del plan de bienestar laboral de la empresa Buitrago S.A.S. que nace de la necesidad de medir y realizar un seguimiento de las actividades realizadas dentro del plan de bienestar laboral que se tiene actualmente.

Este estudio se enmarca en un enfoque metodológico mixto; atendiendo que éste integra técnicas tanto cuantitativas como cualitativas, con el propósito de analizar el cumplimiento normativo, así como: la planificación, la ejecución y el seguimiento del programa. Este enfoque permite evaluar tanto la información documental como el nivel de implementación de las actividades dentro de la empresa

El estudio tiene un alcance de tipo descriptivo, dado que se orienta a identificar y analizar las condiciones actuales del programa de bienestar laboral, sus principales fortalezas y debilidades, y su nivel de cumplimiento, En conclusión, no se interviene el proceso, sino que se evalúa su estado con el fin de elaborar propuestas de acción de mejora.

Se realizó un proceso de auditoría interna al Programa de Bienestar Laboral y, para la recolección de la información, se emplearon técnicas como la revisión documental, la observación y la aplicación de checklist. Mediante la utilización de estas técnicas se pudo observar y verificar la falta de existencia de soportes, evidencias y documentación asociada con el programa, ya que, si bien es cierto, existe, pero no hay trazabilidad ni registros documentados.

Como instrumentos se utilizaron: la lista de chequeo del cumplimiento, la matriz DOFA y los registros documentales, los cuales facilitaron la identificación de hallazgos y el análisis estratégico del programa. A través de estos instrumentos se evidenciaron principalmente

debilidades en aspectos como la planeación, el seguimiento y el control, reflejadas en la ausencia de indicadores, cronogramas y soportes de ejecución.

El procedimiento metodológico se desarrolló en cinco fases: diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación. En la fase de diagnóstico se identificó el estado actual del programa; posteriormente, en la planeación se organizaron las actividades de auditoría; en la ejecución se verificó el cumplimiento mediante la validación de evidencias; en el seguimiento se evaluaron los mecanismos de control; y finalmente, en la evaluación se analizaron los resultados y se formularon acciones de mejora orientadas a fortalecer la trazabilidad y la sostenibilidad del programa.

En síntesis, este marco metodológico permitió realizar una evaluación estructurada y sistemática del programa de bienestar laboral actual, facilitando la identificación de oportunidades de mejora y contribuyendo al fortalecimiento de su implementación y control dentro de la organización

Situación Actual Del Programa De Bienestar Laboral

En el marco del análisis de la situación actual del programa de bienestar laboral se llevó a cabo el proceso de auditoría interna de la documentación, donde se estableció una lista de chequeo, donde se obtuvo la siguiente información:

Nº	Elemento de revisión	Evidencia esperada	Cumple	No cumple	Observaciones
1	Documento aprobado por gerencia	Copia firmada o digital	☒		El programa está formalizado y cuenta con aprobación
2	Cronograma anual de actividades	Cronograma con fechas y responsables		x	No se anexó el cronograma de actividades

3	Presupuesto aprobado y desagregado	Documento financiero		x	No se encontró evidencias de presupuesto
4	Evidencias de ejecución de actividades	Actas, fotos, listas de asistencia		x	No hay registros ni soportes fotográficos, lista de asistencias o actas que respalden ejecución
5	Indicadores definidos y medidos	Tabla de indicadores con resultados		x	El documento menciona indicadores, pero no define metas ni resultados
6	Protocolos psicosociales y de acoso	Documento interno vigente		x	Solo se muestra referencia normativa, pero no hay un protocolo interno formal
7	Convenios con entidades externas	Copias de convenios / cartas		x	No se anexaron convenios ni cartas de intención
8	Registro de seguimiento y evaluación	Informes / reportes internos		x	No se evidencia registros de seguimientos ni informes periódicos.
9	Acciones de mejora implementadas	Planes de acción / actas		x	No hay planes de mejora documentados

Hallazgos del Checklist:

- **Cumple:** 1 ítems (Documento formal y aprobación de la gerencia)
- **No cumple:** 8 ítems relacionados con ejecución del programa, control y seguimiento.
- Las principales dificultades se muestran en la planificación operativa, la evidencia de ejecución y documentación de mejora continua.

- Estas no conformidades pueden afectar directamente la sostenibilidad y trazabilidad del programa

Revisión documental:

N.º	Documento revisado	Estado	Observaciones
1	Programa de Bienestar Laboral AGTH-PBL_01	Vigente	Documento base
2	Cronograma anual	No Disponible	Debe elaborarse y anexar
3	Presupuesto desagregado	No Disponible	Debe estructurarse
4	Evidencias fotográficas / listas	No Disponible	No hay registro de anexos
5	Indicadores	No Definidos	No existen metas
6	Convenios	No Evidenciados	Oportunidad de mejora
7	Protocolos psicosociales	No Evidenciados	Debe implementarse

En relación con lo anterior se puede evidenciar falencias el seguimiento y control de las actividades desarrolladas que permitan ser prueba de la ejecución y cumplimiento del programa de bienestar laboral de la empresa Distribuciones Buitrago S.A.S.

MATRIZ DOFA

Esta matriz se hace con el fin de identificar las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que se pueden encontrar el programa de bienestar laboral.

DEBILIDADES (D)	OPORTUNIDADES (O)
• No hay cronograma ni presupuesto anexado • No hay indicadores con metas • No hay evidencias de ejecución	• Posibilidades se alianzas con entidades externas • Acceso a recursos de la empresa y programas

	● Potencial para realizar convenios estratégicos
FORTALEZAS (F)	AMENAZAS (A)
● Programa formalizado y con respaldo normativo ● Cobertura a toda la empresa ● Marco legal sólido	● Cambios en la normatividad y limitaciones al presupuesto ● Baja participación si no hay seguimiento ● Riesgo de incumplimiento si no de implementa

Triangulación Y Estrategias De Mejora:

TIPO DE ESTRATEGIA	FORTALEZA / DEBILIDAD	OPORTUNIDAD / AMENAZA	ESTRATEGIA DE MEJORA
FO	Programa formalizado y con respaldo normativo	Posibilidad de alianzas externas	Formalizar convenios con entidades estratégicas (ARL, EPS, cajas de compensación) para ampliar la cobertura de actividades de bienestar.
FO	Cobertura a toda la empresa	Acceso a programas públicos y recursos institucionales	Diseñar un plan anual de actividades que aproveche programas estatales y beneficie a toda la población trabajadora.
FO	Marco legal sólido	Potencial para convenios estratégicos	Participar activamente en convocatorias externas y alianzas institucionales que fortalezcan el programa.
FA	Programa formalizado	Cambios normativos	Actualizar permanentemente el programa frente a modificaciones

			legales y mantenerlo alineado con la normativa vigente.
FA	Cobertura total	Limitaciones presupuestales	Gestionar cofinanciación y apoyos externos para reducir dependencia presupuestal interna.
DO	Falta de cronograma y presupuesto	Alianzas externas	Desarrollar un plan operativo anual con aliados estratégicos para optimizar recursos y asegurar ejecución real.
DO	Falta de indicadores	Recursos institucionales disponibles	Implementar un sistema de indicadores SMART y usar herramientas institucionales para seguimiento.
DA	Falta de evidencias de ejecución	Cambios normativos y presupuestales	Establecer mecanismos de control y registro que permitan demostrar cumplimiento normativo.
DA	Falta de protocolos internos	Riesgo de sanciones o incumplimientos	Diseñar y aplicar protocolos psicosociales y de acoso laboral conforme a la ley.

Con la implementación de esta matriz se pudo evidenciar que el programa de bienestar laboral es reconocido y apoyado por la gerencia, sin embargo en la revisión se encontraron fallos en la falta de trazabilidad y evidencia de la ejecución del mismo, correspondiente a estas falencias se puede precisar que, aunque el programa tiene una estructura firme y clara, requiere de unos ajustes para su fortalecimiento en el marco estratégico para en beneficio de los colaboradores y de los objetivos propuestos por parte del área de Gestión del talento humano.

Estrategias De Control Y Seguimiento

Este plan de gestión tiene como propósito diseñar estrategias de control y seguimiento de los registros documentales de las actividades desarrolladas como parte del programa de bienestar laboral, por tal razón hemos estructurado una serie de medidas estratégicas para que la empresa Distribuciones Buitrago S.A.S, cuente con una estructura organizada enfocada en la recolección de evidencias y reportes de trazabilidad para fortalecer su programa de bienestar laboral.

Implementación De Plataforma De Seguimiento Y Trazabilidad De Evidencias

Implementar una plataforma interna donde se registren todas las actividades desarrolladas como parte del programa de bienestar laboral de la Distribuciones Buitrago S.A.S.

Este mecanismo debe permitir:

- El registro de asistencias de los participantes
- Evidencia fotográfica de las actividades desarrolladas
- Informes de ejecución de las actividades propuestas
- Encuestas para conocer el impacto en el bienestar de los colaboradores
- Reportes automáticos

Beneficios de la implementación:

- Mayor control administrativo de las actividades realizadas
- Evidencias organizadas para futuras auditorias internas o externas
- Seguimiento en tiempo real de los avances de la ejecución del programa de bienestar laboral
- Disminución en la perdida de material documental y mayor trazabilidad de evidencias

Matriz De Seguimiento Y Cumplimiento

Diseñar una matriz de seguimiento semestral que permita verificar los avances y las actividades realizadas por el programa de bienestar laboral.

Actividad	Responsable	Fecha Programada	Fecha De Ejecución	Evidencia Documentada	Estado	Presupuesto Destinado	Observaciones

Beneficios de su implementación:

- Control permanente de la ejecución de las actividades
- Identificación rápida del estado de las actividades del programa
- Seguimiento y supervisión de las evidencias
- Delegación de responsables de asumir la realización de las actividades y los registros de evidencias de estas y elaboración de reportes.

Indicadores de Gestión de Cumplimiento

Implementar indicadores cuantitativos y cualitativos para medir el impacto generado por el programa de bienestar laboral en cada uno de los trabajadores vinculados y participantes de las actividades propuestas.

$$\text{Cobertura de participación:} = \frac{\text{Participantes}}{\text{Población objetivo}} \times 100$$

¿Para qué sirve?

Mide el porcentaje de las personas que participaron en determinada actividad

$$\text{Cumplimiento:} = \frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} \times 100$$

¿Para qué sirve?

Mide que tanto se ha ejecutado el programa de bienestar laboral

$$\text{Satisfacción: } = \frac{\text{Respuestas positivas}}{\text{Total encuestas}} \times 100$$

¿Para qué sirve?

Mide que tan satisfechos quedaron los colaboradores participantes de la actividad y también da una muestra del impacto generado por el programa de bienestar laboral.

Conclusiones Y Recomendaciones

Teniendo en cuenta los objetivos propuestos en nuestro plan de gestión para el fortalecimiento del programa de bienestar laboral nos ha permitido concluir que aunque el programa cuenta con una estructura aprobada por la gerencia con directrices claras y estratégicas para el bienestar de los colaboradores vinculados a la empresa, se han identificado las falencias dentro del programa tales como la falta de registro documental de evidencias, falta de una plataforma digital de almacenamiento de la información recolectada. De acuerdo con todas estas falencias encontradas a través de la revisión documental, se ha propuesto para cada una de ellas estrategias de fortalecimiento y mejoras.

Se ha concluido que en bienestar tanto para los colaboradores como para la empresa se hace necesaria la implementación de una plataforma digital de seguimiento y trazabilidad de evidencias de las actividades desarrolladas, además, de una matriz de seguimiento y cumplimiento que en su aplicabilidad va a permitir la recolección de información pertinente a la realización de cada una de las actividades planteadas, por otra parte tener un control del estado actual de cada actividad, es decir, si esta ha sido ejecutada o si aún se encuentra pendiente, si se está cumpliendo de acuerdo a las fechas establecidas, esto dentro de unas plantilla estandarizada para registrar cada acción o evento asociado con el programa de bienestar (capacitaciones, actividades recreativas, reuniones), utilizando como instrumento tecnológico las herramientas disponibles en el correo electrónico, implementar el uso de la aplicación Monday.com; la cual cuenta con plantillas de gestión de operaciones y seguimiento de tareas en tiempo real, delimitando columnas claves como las que mencionábamos anteriormente, esto ayudara a garantizar que se registre la información de manera uniforme, facilitando así, la revisión y seguimiento que es nuestro objetivo principal.

Digitalizar cada uno de estos procesos es parte fundamental del desarrollo de este plan mediante estas estrategias y mecanismos de fortalecimiento se va a poder identificar el impacto del programa de bienestar laboral, se tendrá una base sólida de los registros documentales de evidencias, lo que será útil para la trazabilidad de la información, el cumplimiento y ejecución del programa, así también la empresa contará con las evidencias de su desarrollo dentro de la organización para futuras auditorías internas o externas.

Estas estrategias no requieren inversión fuerte en software o programas para grandes cantidades de datos, por el contrario, el aprovechamiento de lo que tenemos a la mano para generar orden, claridad y sistematización con herramientas accesibles y una cultura de responsabilidad

De igual manera es complementar este registro mediante controles de asistencia y soportes documentales más rigurosos como actas, evidencias fotográficas plasmadas en álbum de libre acceso a los empleados, lo que facilita no solo el seguimiento continuo, sino también el impacto generado y el recuerdo de los participantes.

Referencias Bibliográficas

Valledupar: Patrimonio Cultural y Capital del Vallenato. (2026, 6 de enero). *Parlamento Andino*. <https://www.parlamentoandino.org/index.php/actualidad/noticias/2104-valledupar-patrimonio-cultural-y-capital-del-vallenato>

Davenport, T. H. (2013). *Process Innovation: Reengineering Work through Information Technology*. Harvard Business Press.
https://books.google.com/books/about/Process_Innovation.html?id=kLIOMGaKnsC

Heredia Álvaro, J. A. (2013). *Sistemas de gestión de la calidad en la empresa* (2.^a ed.). Publicacions de la Universitat Jaume I. [google.com](https://books.google.com)

Peccei, R., & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539–563. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12254>

Alles, M. A. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (3.^a ed.). Granica.

Lira Rodríguez, M. A. (2025). Bienestar laboral: Una perspectiva en optimización de la prestación de servicios en las organizaciones. *Revista Biodanza & Humanismo*, 3(1), 162–171.
<https://revistabiohum.com/index.php/home/article/view/39>

Ojeda, M., & López, L. (2000). *Deming: La revolución de la calidad y las herramientas de la estadística*.
https://www.uv.mx/personal/mojeda/files/2012/04/Deming_LaRevoluciondelacalidad.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.^a ed.). McGraw-Hill.

Harper, R., & Lynch, L. (1992). *Manuales de gestión de recursos humanos*. El País.

Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano* (7.^a ed.). McGraw-Hill.

Estupiñán Gaitán, R. (2015). *Control interno y fraudes: Análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales* (3.^a ed.). Ecoe Ediciones.

https://books.google.com/books/about/Control_interno_y_fraudes_3ra_edici%C3%B3n.html?id=-3tGEAAAQBAJ

Congreso de la República de Colombia. (1950, 7 de junio). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 27.622. <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/codigo-sustantivo-del-trabajo>

Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). *Ley 100 de 1993*. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.148. <http://www.secretariassenado.gov.co/leyes-1992-en-adelante/142-ley-100-1993>

Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Gaceta Constitucional No. 114. <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). *Ley 1010 de 2006*. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160. <http://www.secretariassenado.gov.co/leyes-1992-en-adelante/338-ley-1010-2006>

Congreso de la República de Colombia. (2022, 6 de enero). *Ley 2191 de 2022*. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.909. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=175239>

Ministerio del Trabajo. (2019, 13 de febrero). *Resolución 0312 de 2019*. Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. <https://www.fondoderiesgoslaborales.gov.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Organización Internacional del Trabajo. (1985, 26 de junio). *Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Diaz de Santos, SA.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384030>

Donawa Torres, Z. A. (2018). Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones. *NOVUM*, 144–163.