

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LA EMPRESA
AZULU / ST. DOM**

Diana Yuseli Prieto Martín
Erica Yurleny González Cañón
Jessica Quintero Limas
Monica Rodríguez Espitia
Rafael José Carbonó Mercado

Docente: Pilar Marcela González Martínez

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Ciencias económicas y administrativas

Universidad Jorge Tadeo Lozano

2025



TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	5
2.	Resumen.....	6
3.	Abstract.....	7
4.	Justificación	8
5.	Planteamiento del Problema.....	9
5.1.	Pregunta problema	10
6.	Estado del Arte.....	10
7.	Marco Referencial.....	16
7.1.	Marco Teórico.....	16
7.2.	Marco Conceptual.....	21
7.3.	Marco Jurídico	25
8.	Objetivos	27
8.1.	Objetivo General.....	27
8.2.	Objetivos Específicos.....	28
9.	Metodología	28
9.1.	Población Objeto.....	29
9.2.	Técnicas de recolección de la información:	29
9.3.	Instrumentos de Diagnostico:.....	29
9.4.	Resultados Finales	30
10.	Información de la Empresa	30
10.1.	Misión	33
10.2.	Visión.....	33
10.3.	Valores corporativos:.....	33
10.4.	Organigrama	34
10.4.1.	Reclutamiento y selección	35
10.4.2.	Inducción (Onboarding).....	37
10.4.3.	Bienestar	38
10.4.4.	Identidad digital	40
11.	Instrumentos Diagnósticos	41
11.1.	Matriz de Evaluación de Factores Externos.....	41
11.2.	Matriz de Evaluación de Factores Internos	42

11.3.	Matriz FODA	43
11.4.	Análisis de Documentos Internos	44
11.5.	Encuesta Diagnostica	45
12.	Análisis de resultados.....	45
13.	Propuesta del Plan de Trabajo.....	60
14.	Conclusiones	64
15.	Recomendaciones.....	65
16.	Referencias.....	66
17.	Anexos	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Pirámide de necesidades de Maslow	18
Figura 2.	Elaboración propia basada en información Azul/ST DOM 2025Gestión del Talento Humano	34
Figura 3.	Formato de requisición de cargo tomado de Azul/ST DOM 2025	35
Figura 4.	Modelo de publicación oferta laboral, tomado de Azul 2024.....	36
Figura 5.	Modelo de comoferta laboral, tomado de Azul 2025.	37
Figura 6.	Equilibrio entre responsabilidades laborales y personales.....	47
Figura 7.	Carga de trabajo y bienestar emocional.....	47
Figura 8.	Desconexión laboral	48
Figura 9.	Políticas de bienestar laboral en la organización	49
Figura 10.	Acompañamiento ante dificultades.....	49
Figura 11.	Salud mental	50
Figura 12.	Programas salud mental.....	50
Figura 13.	Equilibrio salud mental.....	51
Figura 14.	Afectaciones a la salud mental o física	52
Figura 15.	Herramientas o acompañamiento.....	52
Figura 16.	Trato justo	53
Figura 17.	Aceptación quien soy.....	54
Figura 18.	Participación equitativa y respeto	55
Figura 19.	Igualdad y desarrollo profesional	55
Figura 20.	Diversidad y cultura organizacional	56
Figura 21.	Comunicación interna.....	57
Figura 22.	Adaptación a nuevos procesos y tecnologías.....	57
Figura 23.	Innovación y mejora continua	58
Figura 24.	Liderazgo y compromiso	59
Figura 25.	Desafíos y entorno laboral.....	59

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz MEFE.....	41
Tabla 2. Matriz MEFI.....	42
Tabla 3. Matriz FODA	44
Tabla 4. Plan de Trabajo de Bienestar Laboral.....	60

1. Introducción

El bienestar laboral se ha consolidado en la actualidad como un componente esencial para el fortalecimiento de las organizaciones, ya que influye directamente en el desempeño, la motivación, el compromiso y la calidad de vida de los colaboradores. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico, especialmente en sectores de alta exigencia como el de la moda, resulta fundamental implementar estrategias que promuevan un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores.

En este contexto, el presente trabajo tiene como finalidad diseñar un Programa de Bienestar Laboral para la empresa AZULU / ST. DOM, organización con amplia trayectoria en el mercado colombiano, que, si bien cuenta con una identidad corporativa consolidada, enfrenta retos significativos relacionados con la rotación del personal, el compromiso organizacional y la gestión del talento humano. A partir de un diagnóstico integral, se busca identificar las necesidades reales de los colaboradores y proponer acciones estructuradas que contribuyan a fortalecer su satisfacción, sentido de pertenencia y desarrollo profesional.

Este estudio se desarrolla con el fin de obtener una visión clara sobre la percepción del bienestar dentro de la organización. Con base en estos resultados, se plantea la formulación de un programa alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, orientado a promover un entorno laboral saludable, inclusivo y sostenible, que aporte positivamente tanto al crecimiento individual de los trabajadores como al desempeño global de AZULU / ST. DOM.

2. Resumen

El presente trabajo tiene como propósito diseñar un Programa de Bienestar Laboral para la empresa AZULU / ST. DOM, perteneciente al sector moda, con más de 30 años de trayectoria en el mercado colombiano y una creciente proyección internacional. Si bien la organización ha consolidado una identidad corporativa sólida y un posicionamiento relevante, enfrenta diversos desafíos internos que impactan directamente la gestión del talento humano.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y descriptivo, orientado a identificar la percepción de los colaboradores frente a los procesos de bienestar existentes, así como a reconocer sus necesidades actuales. Para ello, se emplearon diferentes instrumentos metodológicos, entre los cuales se destacan la matriz MEFE, la matriz MEFI, el análisis FODA, el análisis documental y una encuesta diagnóstica aplicada a los 68 colaboradores que conforman la organización.

Los resultados obtenidos evidencian la necesidad urgente de implementar estrategias que fortalezcan el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia del talento humano, contribuyendo así a la sostenibilidad y al desempeño organizacional. En este contexto, el bienestar laboral se posiciona como un pilar estratégico para impulsar el crecimiento de la empresa, promover la fidelización del talento y consolidar un entorno de trabajo saludable, especialmente en un sector dinámico y en constante evolución como el de la moda.

3. Abstract

The purpose of this study is to design an Employee Well-Being Program for the company AZULU / ST. DOM, which operates within the fashion industry and has over 30 years of experience in the Colombian market, along with a growing international presence. Although the organization has established a strong corporate identity and a relevant market position, it faces various internal challenges that directly impact human talent management.

The study was conducted under a quantitative and descriptive approach, aimed at identifying employees' perceptions of the existing well-being processes, as well as recognizing their current needs. To achieve this, several methodological tools were used, including the External Factor Evaluation Matrix (EFE), the Internal Factor Evaluation Matrix (IFE), SWOT analysis, document review, and a diagnostic survey applied to the 68 employees who make up the organization.

The results highlight the urgent need to implement strategies that strengthen employee engagement, motivation, and sense of belonging, thereby contributing to organizational sustainability and performance. In this context, employee well-being is positioned as a strategic pillar for driving company growth, promoting talent retention, and consolidating a healthy work environment, especially within a dynamic and constantly evolving sector such as fashion.

4. Justificación

Toda compañía por grande o mediana que sea, cuenta con un área estratégica denominada, Gestión Humana, incluso en las pequeñas empresas este campo lo tiene a su cargo directamente el área administrativa, desde allí se articulan entre sí diferentes procesos fundamentales que trabajan en pro de generar cercanía con los miembros de la organización, sin embargo hay una dependencia que se enfoca en brindar una mejor calidad de vida dentro de la misma entidad empleadora, esta es, bienestar, uno de los pilares que aportan a generar un engagement y sentido de pertenencia desde el primer momento en el que el trabajador se vincula (Giraldo & Pico., 2012, pág. 6) señaló que: “con el engagement, se busca que la relación que crean las personas hacia las organizaciones genere un estado psicológico positivo como mediador del bienestar y de auto eficacia profesional”. Es por lo que, al ingresar un colaborador a la compañía y este a su vez, llegue a conectar con la filosofía institucional, automáticamente se establece un compromiso que desencadena altos niveles de productividad y motivación laboral en su día a día.

En la actualidad, las empresas no deben contar solo con un mecanismo de compensación salarial dirigido únicamente a la administración de sueldos, dado que, si aún no cuentan con un esquema no salarial encaminado al bienestar emocional que apunte a mantener un equilibrio entre la labor diaria y la vida personal, no es atractivo para la fidelización del talento. Es importante mencionar que la normatividad Colombiana en la resolución 2764 del 18 de julio del 2022 nos permite adoptar un instrumento esencial para evaluar los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, más conocida como la batería de riesgo psicosocial la cual nos permite identificar claramente las necesidades de los colaboradores frente a factores intralaborales, extralaborales, emocionales, sociodemográficos y emocionales, teniendo en cuenta esto, se puede lograr un

panorama claro para implementar dentro del diseño del programa de bienestar laboral, políticas encaminadas a intervenir estas necesidades.

Por lo anterior, para atraer, seleccionar y contratar, las organizaciones deben buscar mediante la implementación de planes integrales de bienestar, actividades que incluyan no solo al colaborador sino también a sus núcleos familiares, con el fin de intervenir los altos índices de rotación, permitiendo así estabilidad y mayor compromiso, ya que según (Cáceres et al., 2023, p. 102) “Un buen clima laboral, tiene como finalidad proveer elementos ambientales, innegablemente tendrán relación con la confianza, el trabajo en equipo y la sinergia entre sus empleados”

Es por ello que en AZULU / ST. DOM se busca diseñar un programa de bienestar laboral que impulsen, el desarrollo, la formación, el crecimiento, la permanencia, pero en especial la satisfacción de los trabajadores.

5. Planteamiento del Problema

En Colombia, hablar de bienestar se asocia a un gasto y no como lo que es, un impacto positivo en la vida de los colaboradores. Este concepto implica un gran desafío para el área de Talento Humano, que debe demostrar como esta clase de programas fortalecen las organizaciones visualizando una imagen más humana, productiva y sostenible.

En el sector de manufactura las largas jornadas y metas exigentes que enfrentan los colaboradores, hacen su tiempo limitado para compartir en familia o disfrutar de una vida social lo que afecta la salud mental y emocional en un trabajador.

Azulu es una empresa de moda que inicia en la década de 80', la cual busca transmitir a través de sus diseños resort y de playa una naturalidad única en cada mujer, incorporando colores

vibrantes, frescos y divertidos. Por otra parte St. Dom es una tienda multimarca de lujo ubicada en Cartagena y Bogotá, su nombre hace alusión a la calle de Santo Domingo en Cartagena, la cual inspira a la marca por lo colonial y sus colores vividos. En este espacio único se reúne a más de 120 diseñadores nacionales

Sin embargo, detrás de este crecimiento y reconocimiento el área de Gestión humana enfrenta un escenario crucial al interior, el nivel de rotación, la retención del talento y el compromiso se han vuelto un gran desafío; adicionalmente se suma el costo que el mismo implica. Por lo anterior surge la necesidad de generar diferentes estrategias para diseñar un programa de bienestar, con el objetivo de mitigar este impacto y así mismo fortalecer la satisfacción, la motivación, la calidad de vida y la salud mental de los miembros de la compañía

5.1. Pregunta problema

¿Cómo diseñar un programa de Bienestar Laboral que responda eficazmente a las necesidades de los trabajadores de la empresa AZULU / ST DOM?

6. Estado del Arte

A continuación, se presentan investigaciones relevantes que respaldan la implementación de planes de bienestar en las organizaciones y que aportan al desarrollo de esta temática.

(Avellaneda, et al., 2025) En su trabajo de grado realizaron una propuesta de plan de bienestar para identificar las necesidades de los miembros de la organización BYD Colombia y así poder crear beneficios laborales. Aplicaron una metodología mixta, realizaron un análisis

documental y encuestas estructuradas. Como resultado surge la necesidad de abordar dimensiones como la flexibilidad laboral, el clima organizacional, la comunicación interna, el desarrollo profesional, el liderazgo, la salud mental y emocional. El planteamiento de un plan de bienestar laboral contribuye de manera significativa al fortalecimiento de la cultura organizacional, fomentando el compromiso y reduciendo los índices de ausentismo. Asimismo, favorece la satisfacción y motivación de los colaboradores, lo que genera una mayor retención del talento. Estos beneficios no solo optimizan los costos internos, sino que también generan un impacto positivo y sostenible en la productividad y las utilidades de la organización a largo plazo.

El estudio de (Barbosa & Rios, 2022) se centró en proponer un plan de bienestar laboral orientado a fortalecer la calidad de vida de los trabajadores, impulsar su productividad y reforzar la identificación con la empresa. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, en el que se aplicaron encuestas para reconocer las variables con mayor incidencia en estos aspectos. Los resultados evidenciaron que, aunque la mayoría de las personas perciben un ambiente organizacional positivo, es necesario implementar estrategias que fomenten el bienestar integral, promuevan la capacitación, el crecimiento profesional, y fortalezcan la productividad en sintonía con los objetivos corporativos. Esto contribuye a consolidar el sentido de pertenencia y a garantizar la permanencia del talento humano en la organización.

La investigación realizada por (Perez, 2021) tuvo como propósito implementar medidas para fortalecer el programa de bienestar laboral que ya está establecido. El estudio se basó en un enfoque metodológico cuantitativo, utilizando entrevistas para analizar la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones laborales y bienestar. Además, se emplearon herramientas como

la matriz MMGO (Modelo para la Modernización de la Gestión de las Organizaciones) para identificar actividades clave que faciliten los cambios organizacionales, junto con la matriz DOFA. Como resultado, se concluye que, para crear un ambiente laboral positivo, es fundamental incorporar en el plan de bienestar acciones como el diseño de programas de capacitación que promuevan una cultura de aprendizaje. También se recomienda implementar programas de bienestar social, así como políticas y metas estratégicas de Talento Humano. De no llevarse a cabo estas mejoras, existe el riesgo de perder el capital humano debido a ofertas laborales más atractivas. Las ventajas de adoptar estas propuestas incluyen una mayor retención del talento clave, un reforzamiento del sentido de pertenencia y una mayor satisfacción laboral, lo que permitirá a la empresa ser más competitiva en el mercado.

El proyecto de grado de (Ordoñez & Enríquez, 2023) tuvo como finalidad diseñar un plan de bienestar para el Grupo Editorial Protegemos S.A.S., enfocado en fortalecer la satisfacción. Se aplicó una metodología cuantitativa mediante encuestas, con el propósito de analizar las variables más relevantes asociadas a la calidad de vida en el entorno. Los hallazgos evidenciaron pese a que los miembros en su mayoría perciben un ambiente favorable y positivo, todavía se presentan áreas de insatisfacción que requieren atención. Dichas situaciones están vinculadas, en gran medida, con la falta de posibilidades de crecimiento profesional y con la escasez de incentivos motivacionales. Estos factores, si no se abordan, pueden convertirse en un riesgo para la productividad, el compromiso con las funciones asignadas y la permanencia del talento dentro de la empresa.

Con el fin de dar respuesta a estas necesidades, se diseñó una propuesta que contempla la creación de espacios de capacitación, el establecimiento de mecanismos de reconocimiento a los logros alcanzados y la provisión de apoyos económicos dirigidos a la formación académica. Mediante

estas acciones se pretende potenciar el desarrollo integral de los empleados y, de manera simultánea, fortalecer una cultura organizacional orientada a la competitividad y al bienestar general.

(Pautt & Sánchez, 2024) llevaron a cabo una investigación que tuvo como finalidad realizar el diseño de un plan de bienestar laboral orientado a mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la Fundación Natura, para fomentar un ambiente organizacional positivo y motivador. Implementaron una metodología que articuló la matriz de marco lógico, la guía PMBOK, un instrumento de caracterización destinado a recolectar información sociodemográfica y de interés junto con la matriz DOFA.

Como resultado, se logró formular de manera satisfactoria un plan de bienestar con programas y actividades alineados a los gustos y necesidades de los trabajadores, lo cual generó mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso institucional y fortalecimiento del cuidado de la salud física, mental y emocional.

El trabajo desarrollado por (Molano & Ruiz, 2018) tuvo como finalidad elaborar un programa de bienestar laboral en la empresa Gamaquim, con el objetivo de potenciar tanto el rendimiento como la calidad de vida de los colaboradores. La propuesta estuvo dirigida a generar un impacto positivo en la salud física, mental y emocional de los colaboradores, procurando al mismo tiempo un balance adecuado entre su vida personal y profesional. En cuanto a la metodología, se optó por un enfoque participativo, utilizando encuestas para evaluar el clima organizacional y sesiones de Focus Group que permitieron recolectar información más detallada. Los resultados evidenciaron que, a partir de la identificación de las necesidades y expectativas de los empleados, así como de la puesta en marcha de actividades como campañas de salud, espacios

recreativos con participación familiar, talleres de liderazgo y motivación, además de reconocimientos al desempeño, se lograron avances significativos. Entre ellos se destacan la disminución del ausentismo, una mayor motivación y compromiso, retención del talento humano, fortalecimiento del clima laboral y una comunicación interna más efectiva. Todo esto permitió que el plan de bienestar se integrara con los objetivos estratégicos de la organización.

El estudio académico de (Arrieta et al., 2024) tuvo como objetivo identificar cuáles eran las necesidades y condiciones de los colaboradores de la compañía para implementar un plan de bienestar y estrategias que contribuyeran a mejorar los niveles de la calidad de vida, la motivación, la satisfacción y la productividad. La metodología implementada fue por medio de una técnica descriptiva y aplicada para la recolección de datos por medio de encuestas sobre bienestar, entrevistas con los miembros, cuestionarios estructurados y la matriz DOFA. Los resultados arrojaron presencia de factores y condiciones de riesgo psicosocial que debían ser intervenidos relacionados a las oportunidades de crecimiento profesional, el tiempo destinado a aspectos laborales, salud ocupacional, deporte y actividades de recreación. Para ello adoptaron brigadas de salud, implementaron actividades de cultura y de deporte, días de integración junto con sus familiares, capacitación constante en diferentes temas para el desarrollo integral, lo cual tuvo una acogida positiva en el entorno laboral y la motivación, se logró un mayor compromiso, reducción del ausentismo, la rotación y una mejor disposición para la ejecución de las funciones.

(Naranjo et al., 2023) ejecutaron una investigación para analizar las necesidades de los colaboradores teniendo en cuenta aspectos como la salud, la familia, el crecimiento personal y recreación para crear un plan de bienestar con estrategias que contribuyeran a establecer un

ambiente productivo armónico, la retención del talento y de los factores que interfieren en la calidad de vida. El método implementado adoptó un enfoque cualitativo y cuantitativo con entrevistas y encuestas para realizar el primer diagnóstico, apoyado en la matriz DOFA, la cual permitió reconocer los puntos fuertes, las debilidades internas, así como las oportunidades y amenazas relacionadas con el bienestar laboral. Adicionalmente, se llevó a cabo una revisión documental, también de disposiciones normativas y de las políticas empresariales vinculadas al desarrollo de la temática. Los resultados arrojaron la necesidad de generar campañas de autocuidado, programas de capacitación para el desarrollo profesional y de habilidades blandas, actividades culturales y deportivas que ayudaron a incrementar de forma óptima todas las dimensiones abordadas como prioritarias en el plan de bienestar.

7. Marco Referencial

7.1. Marco Teórico

Los factores psicosociales se definen como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las habilidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todos estos aspectos tienen un impacto e influyen en la salud y productividad” según (OIT/OMS, 2019, p. 12) con base a lo anterior, nos es indispensable tener en cuenta distintos ámbitos en los cuales se desempeñan los individuos, pues estos convergen en su vida cotidiana para influir positiva o negativamente y determinar muchos aspectos que inciden en la vida laboral.

En esta propuesta es importante introducir la diferencia entre dos elementos que están presentes en el factor psicosocial, Según (Moreno, 2021, p. 3) Los factores de riesgo psicosocial, se definen como las condiciones presentes en una situación profesional que pueden afectar negativamente tanto al bienestar como a la salud del trabajador generando estrés. Consultando la normatividad vigente para Colombia la Ley 2460 del 2025, tiene como objetivo garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a los colombianos, mediante promoción de la salud, prevención del trastorno mental y la atención integral e integrada en salud mental.

De igual manera (Tellez, p. 733) menciona las ventajas que trae el teletrabajo frente al trabajador, la empresa y la sociedad como una modalidad de estrategia organizacional que se convierte en una aliada que complementa positivamente el plan de bienestar de una organización.

Las ventajas de la retribución emocional inmersas en los planes de bienestar de las organizaciones son diversas: trabajadores con elevados índices de productividad y competitividad, índices bajos de rotación, reducción de gastos en relación con la selección, formación y administración del personal y niveles bajos de ausentismo. Pero ¿qué se entiende por salario emocional? ¿qué es lo que los trabajadores realmente quieren de sus empresas?, la nueva motivación se basa en el compromiso de los empleadores, el cual debe perdurar en el tiempo, porque de poco sirve, establecer un programa de bienestar si no se garantiza su implementación. Solo si hay continuidad en las iniciativas se puede lograr un alto grado de responsabilidad, basado en una comunión de las metas personales con los objetivos del proyecto empresarial. La gestión del compromiso debe ser un proceso continuo y gradual, con acciones bien identificadas e implantadas. Si una persona está comprometida, está motivada; si está motivada, su rendimiento será mayor y tendrá mejores resultados. En este proceso, las organizaciones y sus líderes deben dedicar tiempo, atención y recursos a formar una cultura de responsabilidad en sus trabajadores, así como la prioridad que se le da al desarrollo de las estrategias, las finanzas o los productos y servicios. Teniendo en cuenta el concepto de motivación, sus componentes y clima organizacional, el propósito es recordar y/o conocer diferentes tipos de estrategias de compensación y motivación que generan en los colaboradores sentido de pertenencia, compromiso con su trabajo y la organización, basados en algunas teorías administrativas de motivación y enfoques como lo demuestran Maslow, Herzberg y McGregor, donde se analizan detalladamente las necesidades del ser humano, y como responder a ellas implica que las organizaciones actúen con humanidad, manteniendo un adecuado control y supervisión de sus procesos, y promoviendo la responsabilidad y el compromiso en cada nivel jerárquico. Abraham Maslow estableció la llamada pirámide de necesidades, en esta teoría, él expone que la satisfacción de las necesidades se encuentra en un

nivel determinado, dado esto, las ubica en un principio de cinco niveles de necesidades y las clasificó por orden de importancia de la siguiente manera: En la base de la pirámide se encuentran las necesidades básicas o primarias y en la cúspide las de orden psicológico o primario. Cuando se cubren las necesidades vitales, el deseo de cada individuo establece el orden de las demás necesidades, incluso puede llegar a modificarse la jerarquía con el paso del tiempo. Según la teoría de Maslow los individuos deben satisfacer al menos parcialmente necesidades de orden inferior antes de experimentar las del siguiente nivel.



Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow

Nivel 1 - Necesidades básicas: Las cuales son necesarias para sobrevivir tales como, alimentación, descanso y sueño, vivienda, vestido, reproducción, agua, aire.

Nivel 2 - Necesidades de seguridad: Aquí se encuentran, la protección física, orden, estabilidad, salud, vivienda.

Nivel 3 - Necesidades sociales: Donde se encuentran, la vida social, amor, amistad, vida económica, pertenencia a grupos como familia, amigos, trabajo.

Nivel 4 - Necesidades de estima: Considerando el autoestima, prestigio, respeto, admiración, logros y éxito personal.

Nivel 5 - Necesidades de autorrealización: Contempla la necesidad de lograr sus máximas aspiraciones personales, profesionales, búsqueda de propósito y sentido, realización de metas y sueños.

Esta teoría, plantea que las personas se sienten motivadas a adoptar aquellas conductas que consideran importantes para la satisfacción de sus necesidades. Sin embargo, propone que dichas necesidades deben ser atendidas en un orden determinado. Considero que esta idea no debería generalizarse, ya que, dependiendo del tipo de organización, del entorno en el que se desenvuelve el individuo y de su posición laboral, las necesidades pueden variar, al igual que su ubicación dentro de los niveles de la pirámide.

Por otro lado, Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, la cual se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan el comportamiento humano: Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, se encuentran en las condiciones o entorno laboral, ya que estas son administradas por la empresa, están generalmente fuera de la toma de decisión de los colaboradores. Los principales factores higiénicos son: el salario, el tipo de liderazgo y dirección que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales, las políticas y directrices de la empresa, el clima laboral, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, los reglamentos internos, el buen nombre y la seguridad personal. Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con las tareas propias del cargo que ejecuta la persona; por tanto, los factores motivacionales están bajo el control de cada individuo. Los factores motivacionales

comprenden los sentimientos de crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento profesional, necesidades de autorrealización y responsabilidad. Este factor motivacional se basa en retos, creatividad, innovación, oportunidades y logros personales, de esta forma la organización no debe sólo preocuparse por ofrecer un lugar agradable de trabajo, también debe evitar situaciones de desinterés y apatía. Según Herzberg, cuando los factores higiénicos son adecuados, evitan la insatisfacción de los colaboradores; sin embargo, no generan una motivación sostenida en el tiempo. Por el contrario, cuando estos factores son deficientes, provocan insatisfacción entre los colaboradores.

Y finalmente, Douglas McGregor, describe dos alternativas, la “teoría X” y la “teoría Y”. La Teoría X Dice que el trabajo es por naturaleza desagradable, las personas son negligentes y poco ambiciosas, por tanto, prefieren la supervisión cercana para evitar responsabilidades y el salario es la motivación principal. La Teoría Y Dice que la gente disfruta trabajando y que la realización de uno mismo es tan importante como el dinero, los colaboradores están comprometidos con su trabajo, asumen sus responsabilidades y son creativos e innovadores cuando identifican oportunidad. El éxito de la teoría X consiste en elegir adecuadamente el estilo de dirección y de esta forma aprovechar los niveles de motivación en sus trabajadores, puede decirse que este es un enfoque directivo orientado al control. Por otra parte, la teoría Y hace énfasis en que el directivo debe confiar en sí mismo y en que sus empleados harán las cosas correctamente, este es un enfoque orientado a la autoridad.

Con todo esto se puede identificar, la importancia y el impacto positivo de lograr la implementación de un plan de bienestar en las organizaciones, alineado a los recursos financieros

y al objetivo principal que conlleva a fomentar un entorno de trabajo seguro y agradable para los colaboradores y sus familias.

7.2. Marco Conceptual

Bienestar Laboral: Este concepto se alinea con la productividad de los colaboradores, su interés en involucrarse en las actividades de crecimiento profesional y consolidación de equipos, así como su relacionamiento con los usuarios, todo esto están relacionado con el bienestar laboral. En la medida en se sientan bien, podrán transmitirlo a los clientes y otros colegas (Hermosa, 2021).

Competitividad Organizacional: Es el resultado de distintas perspectivas y contribuciones sobre un tema específico, donde se incluyen aspectos como la innovación, uso eficiente de recursos y el desarrollo integral del talento humano (Montenegro y Velandia, 2011).

Desempeño Laboral: Son las acciones o comportamientos detectados en los colaboradores, los cuales son importantes para alcanzar las metas de la organización. El autor afirma, que la fortaleza más importante de una organización es un buen desempeño laboral (Chiavenato, 2000).

Empresa: Es cualquier entidad, sin importar su forma jurídica, que realice una actividad económica (Marco, 2007).

Estrategias: Es una táctica en un mundo globalizado, en el que las empresas compiten por permanecer en el mercado, utilizando todos los recursos que poseen, estableciendo políticas

flexibles y agresivas de gestión que les permitan posicionarse y tener continuidad en el futuro (Sierra, 2013).

Estrés: Reacción de un colaborador, tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, al tratar de adaptarse a las exigencias que surgen de la interacción entre sus circunstancias individuales, intralaborales y extralaborales (Social M. d., Resolución 2646, 2008).

Factor de Riesgo: Posible causa o condición que conlleve a la aparición de enfermedad, lesión o daño (Social M. d., Resolución 2646, 2008).

Factores de Riesgo Psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran repercusiones perjudiciales en la salud de los colaboradores y en el trabajo (Social M. d., Resolución 2646, 2008).

Factor Protector Psicosocial: Condición laboral que favorece positivamente a la salud y el bienestar del colaborador (Social M. d., Resolución 2646, 2008).

Factores de Desarrollo Profesional: Si son satisfactorios se evidencian en el crecimiento profesional, el bienestar laboral y satisfacción del colaborador (Gómez, 2011).

Factores de Compensación Psicológica: Dentro de estos factores se encuentran, el sentido de pertenencia, satisfacción laboral, autonomía, reconocimiento del individuo, y conexión con la organización para la cual presta sus servicios (Gómez, 2011).

Factores de Conciliación Familiar y Personal: Principalmente proporcionan tranquilidad y sensación de orden en la vida de los individuos (Gómez, 2011).

Factores de Retribución Variable y Fija: Satisfacen y contribuyen a la construcción de relaciones más duraderas; son ejemplo de esto, la participación en acciones, beneficios o bonificaciones por cumplimiento de metas establecidas conjuntamente (Gómez, 2011).

Necesidades Humanas: Las necesidades esenciales de los seres humanos, son las mismas en todas las culturas y a lo largo de toda la historia. Lo que se transforma a través del tiempo y de las culturas, es el método o los medios utilizados, para satisfacer las necesidades (Neef, 1986).

Motivación Laboral: Factor esencial para que una organización logre el éxito ya que de ella depende ampliamente el logro y permanencia de los objetivos planteados (Berardi, 2015).

Organización saludable: Es aquella en la que la cultura, el clima y las buenas prácticas garantizan un ambiente enfocado en el cuidado de la salud y la seguridad de los colaboradores, como también la efectividad de la organización (Grueso y Rey, 2013) citados por (Ramos, 2020, pág. 5).

Psicología Positiva: Es el análisis científico de las experiencias y características individuales positivas, así como de las instituciones que aportan crecimiento, desarrollo mediante programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), citados por (Sierra, 2013)

Política de Bienestar: Conjunto de acciones transversales que promueven estilos de vida saludables y generan ambientes de trabajo que aportan a la salud y el bienestar de los individuos (Institute, 2022).

Productividad: Se conoce como la relación entre el volumen total de producción y los recursos empleados para lograr un buen nivel productivo, es decir, la relación entre las entradas y las salidas se comprende como la forma en que se emplean los factores de producción durante el proceso de fabricación de un producto o servicio, con el fin de retribuir a la sociedad. Además, es un componente en las organizaciones ya que los productos y los servicios no pueden ser competitivos si no se elaboran con altos estándares de productividad (Herrera, 2018).

Riesgo: Es la probabilidad de que una enfermedad, lesión o daño ocurra inesperadamente en un grupo de individuos (Social M. d., Resolución 2646, 2008).

Salario Emocional: Beneficio no monetario que los colaboradores reciben en su lugar de trabajo. Aquí se contempla el reconocimiento, apoyo social y oportunidades de desarrollo personal y profesional. Este tipo de salario ha demostrado ser fundamental para aumentar la motivación de los colaboradores, pues los individuos tienden a sentirse más valorados cuando sus necesidades emocionales son atendidas (García et al., 2020), citado por (Guerrero, 2024).

Salario: Es la remuneración que un colaborador recibe por parte de su empleador de forma periódica a cambio de realizar una determinada actividad productiva. Las responsabilidades

fundamentales de la relación contractual son, que el empleado recibe un salario a cambio de suministrar su trabajo a disposición del empleador (Chiavenato, 2011).

Satisfacción Laboral: Se refiere al estado de bienestar que rodea el ambiente de los colaboradores, incluyendo objetivos personales y laborales. (Chinchilla, 2023)

Trabajo: Es aquel que permite obtener un ingreso para suplir las necesidades de las personas, establece una estructura temporal de vida, al fijar reglas y disciplina laboral, contribuye a crear diferentes maneras de relaciones sociales, ofrece objetivos, intereses personales, y lo más importante promueve acciones y conductas que definen la identidad personal y social (Méda, 2007), citado por (Ortiz, 2017).

Teletrabajo: Es la forma de organización laboral, que permite el desarrollo de actividades remuneradas o por prestación de servicios a terceros, usando las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para la comunicación entre el trabajador y la empresa, sin necesidad de que el colaborador este presente físicamente en las instalaciones del trabajador (Congreso de la República, 2008).

7.3. Marco Jurídico

Código sustantivo de trabajo Código que regula relaciones entre empleadores y trabajadores.

Ley 2460 de 2025 Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.

Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Decreto 1477 de 2014 tiene por objeto definir la tabla de enfermedades laborales.

Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del artículo 36 Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a

las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Ley 1221 del 2008, teletrabajo como una modalidad laboral formalmente aceptada y regula todas las condiciones jurídicas y tecnológicas. Y aunque es una modalidad que ha venido tomando fuerza en el país, según cifra del Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación (MinTic, 2021) para el año 2020 el teletrabajo alcanzo la cifra de 209.173 personas ejerciéndolo en Colombia, un incremento del 71 % respecto a 2018, En ese mismo período, el 40 % de las empresas había implementado alguna modalidad de trabajo remoto, mientras que formalmente lo acogió el 20 % de las empresas. La estadística es significativa frente a años anteriores si se compara con la media de la región, la cual es el 15% aproximadamente frente al mercado empresarial.

Ley 2466 de junio 25 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

8. Objetivos

8.1. Objetivo General

Diseñar un programa de bienestar laboral, que permita mejorar las condiciones laborales y aportar a la fidelización del talento de los trabajadores de la empresa AZULU / ST. DOM.

8.2. Objetivos Específicos

Analizar diferentes fuentes secundarias que nos ayude a fundamentar el contenido para el diseño del programa de bienestar laboral.

Identificar las necesidades de bienestar de los trabajadores de la empresa AZULU / ST. DOM.

Implementar un plan de trabajo que permita identificar las recomendaciones necesarias para el diseño adecuado del programa de bienestar laboral.

9. Metodología

Este trabajo se enmarca en un enfoque **cuantitativo y descriptivo**, ya que busca identificar, mediante el análisis de datos numéricos y la interpretación de la información, la percepción que tienen los trabajadores de AZULU / ST. DOM, frente a las actividades de bienestar laboral que actualmente desarrolla la organización, con el propósito de diseñar un programa que responda a sus necesidades reales y contribuya al equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

Este Programa de Bienestar se desarrollará en 4 ejes, que se dispondrán de la siguiente manera:

- Eje de equilibrio psicosocial.
- Eje de Salud Mental
- Eje de Diversidad e Inclusión
- Eje de Transformación

Se tendrá en cuenta dentro de esta propuesta los siguientes factores:

9.1. Población Objeto

El Programa de Bienestar se aplicará a los 68 colaboradores de la compañía AZULU / ST. DOM, de los cuales el 67% son población femenina, y el 33% son población masculina, garantizando un enfoque inclusivo y participativo. Las actividades que lo conforman serán definidas con base en los resultados obtenidos de la encuesta diagnóstica, que permitirá crear iniciativas que se encuentren alineadas con las realidades del equipo humano, promoviendo así un entorno laboral más saludable, motivador y productivo.

9.2. Técnicas de recolección de la información:

Encuesta Diagnostica: Se realizará una encuesta digital a través de Google Forms dirigida todos los cargos de la empresa. El objetivo principal es conocer la percepción actual de los trabajadores sobre el bienestar laboral dentro de la organización. Además, se busca identificar sus necesidades, expectativas y áreas de mejora, con el fin de diseñar estrategias que promuevan un entorno laboral más saludable, productivo y alineado con sus intereses.

9.3. Instrumentos de Diagnostico:

- Matriz MEFE Y MEFI
- Matriz FODA
- Análisis de documentos internos

9.4. Resultados Finales

Una vez aplicada la encuesta, se realizará un análisis detallado y sistemático de las respuestas proporcionadas por los colaboradores de AZULU, con el propósito de identificar sus necesidades, expectativas y percepciones, así como las principales oportunidades de mejora. Este proceso permitirá contar con información objetiva y confiable que servirá de base para el diseño, formulación e implementación de un programa de bienestar laboral, alineado con las realidades de la organización y orientado al fortalecimiento del clima organizacional, la salud mental, la motivación y la calidad de vida en el trabajo.

10. Información de la Empresa

AZULU, es una mediana empresa familiar que inicia en la década de los 80 en la ciudad de Cali, Colombia. Su fundador, Salomón Srour, un israelí que llegó al país de manera accidental, construyó allí su vida familiar. De su primer matrimonio nació Motty Srour, y más adelante, se casó con Mary Isabel, y nace su hijo Alexander Srour Mejía.

La empresa comenzó con la importación y exportación de telas de otros países, fortaleciendo con éxito este negocio y estableciendo plantas de producción en China e India. Con el tiempo, expanden su variedad de productos y abren su primera tienda en Cali, donde ofrecen accesorios fabricados en Estados Unidos y prendas de la marca propia. Es tan grande su éxito que alcanzo a expandirse en ciudades como San Andrés Islas, Bucaramanga, Medellín, entre otras, llegando a contar con un promedio de 250 a 300 trabajadores.

Sin embargo, entre 2007 y 2008, la compañía enfrenta una crisis debido a la llegada de marcas internacionales como Zara, Mango, entre otras lo que impacta negativamente el sector retail en el país. En consecuencia, se vieron obligados a cerrar varias de sus tiendas, manteniendo únicamente las de Cali y San Andrés. En ese momento también decidieron abrir una planta de producción en Colombia, lo que llevó a dividir los negocios: Motty Srouer continuó con la línea de accesorios y productos importados, mientras que Alexander Srouer asumió el manejo de Textiles Salomón.

En 2014, Alexander, en compañía de su esposa Maya Memovic, una diseñadora croata apasionada por la moda y el dibujo, crean St. Dom, una tienda multimarca de lujo en Cartagena. En este espacio único se reúne a más de 120 diseñadores nacionales entre ellos Johanna Ortiz, Olga Piedrahita, Pepa Pombo, Kika Vargas y Polite, proyectando un negocio de lujo, sofisticado y exclusivo.

Posteriormente, en 2018, Alexander y Maya realizaron una reestructuración estratégica y cambiaron el nombre de Textiles Salomón a AZULU, enfocándose exclusivamente en la línea femenina. La marca adquirió una proyección más internacional, renovó su identidad visual y se lanzó la primera tienda online, lo que permitió un crecimiento más orgánico y moderno.

Actualmente, Maya, como Diseñadora Creativa de AZULU, busca transmitir a través de sus diseños resort y de playa una naturalidad única en cada mujer, incorporando colores vibrantes, frescos y divertidos.

AZULU es una casa de moda creada y diseñada en Colombia, fundada en la década de 1980 y relanzada en 2018. Una marca de moda contemporánea, distribuida a nivel global, AZULU

satisface las necesidades de la mujer moderna, cuya confianza innata y respeto por el arte de la moda han creado un deseo de curar un guardarropa consciente, elevado y exquisito. AZULU desarrolla colecciones que irradian glamour sin esfuerzo, destacando su amor por las texturas y los detalles únicos, así como una visión creativa global inspirada en sus raíces y espíritu latino.

AZULU produce en Bogotá, Colombia, de manera sostenible y ética, con el 100% de sus procesos controlados internamente, siendo completamente responsable por sus prácticas justas, asegurando la óptima calidad de sus productos y servicios. Alex Srour y Maya Memovic reinventaron AZULU utilizando un enfoque global contemporáneo para su empresa latina.

La pareja se conoció mientras trabajaba en Ralph Lauren en Nueva York y, después de diversas experiencias en grandes casas de moda (Stella McCartney, Catherine Malandrino), decidieron dar el paso y mudarse a Colombia para involucrarse en la empresa de moda de la familia de Alex. Después de varios años de ensayo y error, este equipo de esposos convirtió con éxito a AZULU en una marca global con una visión fresca y única.

Con AZULU, Alex y Maya ofrecen una visión de glamour sin esfuerzo, con piezas que ayudan a transformar a la mujer que las lleva, dándole una sensación de poder sin quitarle su sensación de comodidad. Temporada tras temporada, la marca eleva su imagen y calidad, ofreciendo una perspectiva única sobre el vestir (Azulu / ST. DOM, 2018)

10.1. Misión:

Diseñar, producir y comercializar prendas de alta costura que combinan innovación, elegancia y calidad superior, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes más exigentes. Nos comprometemos a utilizar materiales de la más alta calidad y a aprovechar la mano de obra altamente calificada para crear experiencias únicas en el mundo de la moda. Nuestro objetivo es mejorar continuamente nuestros procesos y productos, contribuyendo al desarrollo sostenible de la industria textil y mejorando la calidad de vida de nuestros trabajadores (Azulu / ST. DOM, 2025)

10.2. Visión:

En el 2027 ser las marcas de referencia internacional en la confección de prendas de alta costura, reconocida por la excelencia en nuestros diseños, la impecabilidad de nuestros acabados y el compromiso con la sostenibilidad. Aspiramos a establecer un legado de innovación y exclusividad que inspire confianza, elegancia y admiración, mientras promovemos una industria responsable y centrada en el desarrollo creativo de talentos y la satisfacción de nuestros clientes más exigentes (Azulu / ST. DOM, 2025)

10.3. Valores corporativos:

- **Excelencia:** Mantener estándares de calidad elevados en cada prenda
- **Innovación:** Fomentar la creatividad y la exploración de nuevas tendencias en diseño
- **Exclusividad:** Garantizar productos únicos y personalizados para nuestros clientes más exigentes

- Trabajo en Equipo: Fomentar una cultura colaborativa y de respeto entre nuestros trabajadores
 - Pasión: Expresar arte y elegancia en cada pieza confeccionada
 - Integridad: Garantizar condiciones laborales dignas y equitativas para nuestros trabajadores
- (Azulu / ST. DOM, 2025)

10.4. Organigrama:

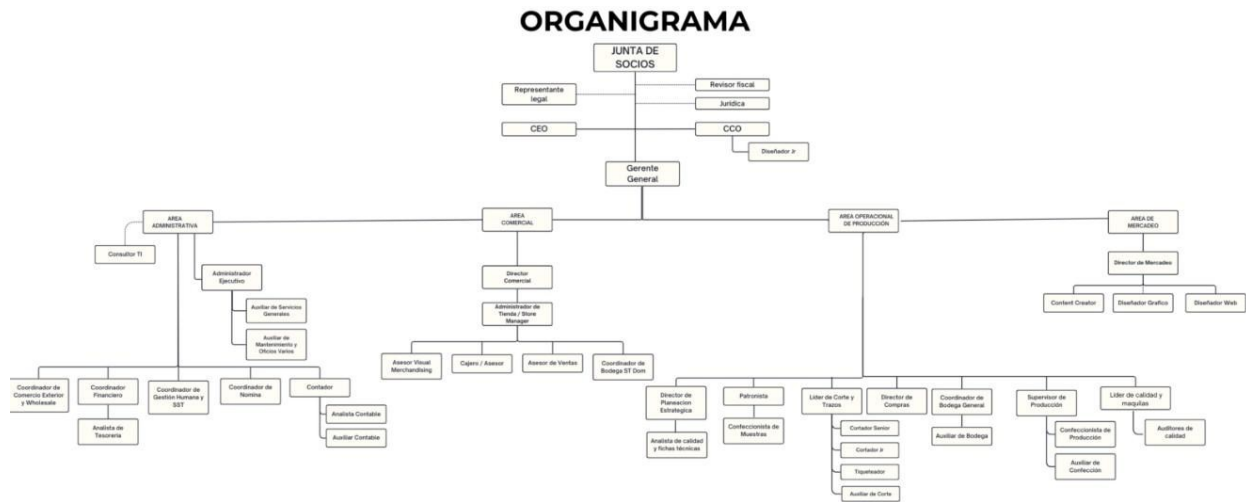


Figura 2. Elaboración propia basada en información Azulu/ST DOM 2025 Gestión del Talento Humano

El área de gestión humana de AZULU está conformada por dos profesionales el Coordinador de nómina y el Coordinador de Gestión Humana ellos son los responsables de administrar los procesos clave del ciclo de vida del colaborador en la organización.

10.4.1. Reclutamiento y selección

El proceso de Reclutamiento y Selección se inicia formalmente tras la recepción y validación del formato de requisición de personal, el cual debe ser diligenciado y aprobado por el jefe del área solicitante.

TEXSALS.A.S		GESTIÓN HUMANA		VERSION: 1	
		FORMATO REQUISICION O CAMBIO DE CARGO		FECHA: 12/03/2025	
1. DATOS GENERALES					
ÁREA		FECHA DE SOLICITUD			
SOLICITADO POR		FECHA REQUERIDA DE INICIO			
2. ESPECIFICACIONES DE LA VACANTE					
NOMBRE DEL CARGO					
MOTIVO DE LA REQUISICION					
CREACION DE NUEVO PUESTO DE TRABAJO		CAMBIO DE CARGO		¿DESPIDO O RENUNCIA?	
PERSONA A LA QUE REEMPLAZA				OTRO	
¿Cubi?					
FUNCIONES ESCENCIALES (INCLUIR MINIMO 2 MAXIMO 4)					
3. CONDICIONES DE TRABAJO					
TIPO DE CONTRATO					
TERMINO INDEFINIDO		TERMINO FIJO		CONDICIONES DEL CONTRATO	
OTRO		¿Cubi?			
HORARIO					
REMUNERACIÓN					
SALARIO BASICO MENSUAL		OTROS BENEFICIOS O REMUNERACIONES			
4. REQUISITOS DEL ASPIRANTE					
NIVEL DE ESTUDIOS					
BACHILLER		TÉCNICO		TECNOLOGO	
TITULO REQUERIDO				PROFESIONAL	
				POSGRADO	
HABILIDADES BLANDAS (MINIMO 2 MAXIMO 4)					
HABILIDADES TECNICAS (MINIMO 2 MAXIMO 5)					
5. HERRAMIENTAS DE TRABAJO REQUERIDAS PARA EL PUESTO					
CELULAR		ESCRITORIO		CORREO	
¿Cubi?				COMPUTADOR	
				OTRO	
6. OBSERVACIONES					
7. FIRMAS					
FIRMA DEL SOLICITANTE		CARGO			
FIRMA DE AUTORIZACION		CARGO			
FECHA DE APROBACIÓN					

Por favor entregar el formato totalmente diligenciado.

Figura 3. Formato de requisición de cargo tomado de Azulu/ST DOM 2025

Una vez se cuenta con la requisición, se procede a la publicación de la vacante en diversas plataformas y redes, incluyendo:

- ✓ Páginas de empleo especializadas (CompuTrabajo, solo si la vacante persiste sin postulaciones después de un mes).
- ✓ Agencias de empleo (Agencia Pública de Empleo del SENA, Cafam).
- ✓ Redes sociales profesionales y generales (LinkedIn, Instagram, y Facebook).

- ✓ Otros portales como Trabajos Diarios
- ✓ Este método de publicación múltiple busca garantizar una amplia visibilidad de la oferta y atraer al mejor talento disponible para cada cargo.



Figura 4. Modelo de publicación oferta laboral, tomado de Azulu 2024.

Una vez concluido el proceso de publicación y recepción de los candidatos se procede a la etapa de perfilamiento y preselección de hojas de vida donde se establece contacto a través de llamada telefónica o mensaje vía WhatsApp para programar entrevista inicial. En esta etapa se evalúan competencias, habilidades y experiencia de cada candidato, esto con el propósito de preseleccionar el perfil que mejor se ajuste al requerimiento de la vacante. Posteriormente, se inicia la segunda fase del proceso, con una entrevista dirigida por el jefe de área correspondiente, quien tiene la responsabilidad de elegir el candidato más idóneo para ocupar la vacante. Una vez

seleccionado el candidato, se programan los exámenes médicos de ingreso, la validación de antecedentes, la verificación de la documentación requerida y la confirmación de la oferta laboral para culminar con el proceso de la firma del contrato.

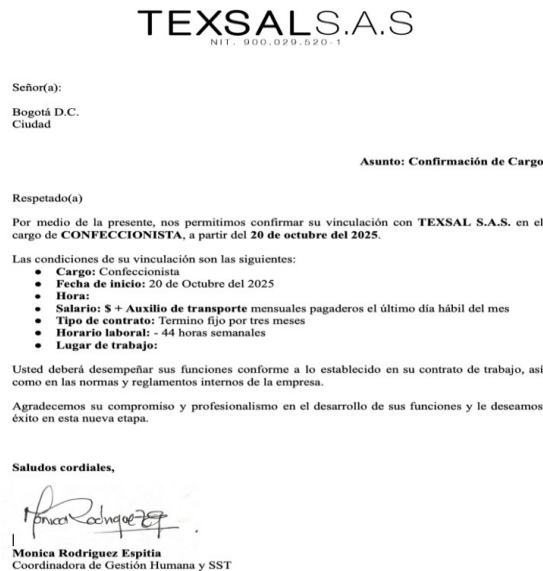


Figura 5. Modelo de comoferta laboral, tomado de Azulu 2025.

10.4.2. Inducción (Onboarding)

El proceso de incorporación se implementa en todas las áreas de la organización, garantizando así una adaptación general y coherente a los nuevos colaboradores. Esta etapa busca facilitar la integración del colaborador al entorno laboral, promover el sentido de pertenencia y sus objetivos personales se alineen con los de la empresa.

En el desarrollo del proceso, el nuevo colaborador recibe una inducción general en la que se le da a conocer la historia de la compañía, los valores corporativos, la misión, la visión, y Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la compañía. De igual forma, se incluye una inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), donde se abordan aspectos relacionados con las

políticas, normas internas, procedimientos de emergencia y prácticas seguras dentro de las instalaciones.

Después, se realiza un recorrido guiado al colaborador por las diferentes áreas de la organización, con el fin de conocer su estructura operativa, identificar los procesos clave, comprender la funcionalidad de cada área y departamento, dando a reconocer los equipos que los integran. Esta actividad contribuye al fortalecimiento de la comunicación interna y a una visión global del funcionamiento empresarial. Finalmente, se lleva a cabo la inducción del cargo, en la cual el jefe inmediato presenta de manera detallada las funciones, responsabilidades, alcance del puesto y estándares de desempeño esperados. En esta fase también se realiza la entrega formal del cargo, entregando las herramientas e información necesaria para la adecuada ejecución de sus labores. Este proceso tiene una duración aproximada de tres horas.

10.4.3. Bienestar

AZULU promueve diversas actividades de bienestar orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la calidad de vida laboral de sus colaboradores. Se desarrollan jornadas recreativas, celebraciones especiales y campañas de salud, las cuales contribuyen al fortalecimiento del clima organizacional.

Las actividades programadas se diseñan con el fin de crear un entorno organizacional integrador; así mismo, propician el reconocimiento hacia el colaborador, destacando su importancia y contribución al cumplimiento de los objetivos de AZULU.

- Día de la familia en su día de cumpleaños
- Se comparte una tarjeta de cumpleaños a todos los colaboradores a través del correo institucional, adicional de un detalle de un bono por su día de cumpleaños y decoración del puesto de trabajo.
- Se determino reunión del amor y la amistad para la oficina principal y un compartir para los colaboradores de tiendas
- Un detalle para el día del hombre.
- Un detalle para el día de la mujer.
- Un detalle para el día de la Madre.
- Un detalle para el día del Padre.
- Semana de la Salud
- Refrigerios por tiempo extra que realice el colaborador
- Un detalle para el día de cada profesión (Confeccionista, Diseñador de modas, Administrador de empresas, Contador entre otros)
- Se concede un día libre con motivo de Mudanza, Matrimonio y Grado profesional.
- Halloween con un concurso para los colaboradores, premiando los tres primeros Puestos, adicional de un detalle para los hijos de los colaboradores.
- Compartir para las novenas navideñas
- Celebración de fin de año con la entrega de un detalle especial para cada colaborador, agregado de un detalle para los hijos de nuestros colaboradores.

Sin embargo, los programas aún carecen de una estructura formal que contemple objetivos medibles, indicadores de gestión y un cronograma estratégico anual que permita evaluar su impacto en el bienestar integral de los trabajadores. Esto resulta relevante según lo planteado por Chiavenato

en (2009, p.109), “quien establece que un plan de incentivos es realmente efectivo cuando se cumplen ciertos criterios: entre ellos, las unidades de resultados pueden ser medidas; existe una clara relación entre el esfuerzo del empleado y la cantidad de resultados obtenidos; los cargos están estandarizados y el flujo de trabajo es regular, con mínimas demoras; la calidad es menos relevante que la cantidad, o cuando la calidad es fundamental, esta puede ser medida y controlada con facilidad; y las condiciones competitivas demandan que las unidades de costos laborales sean precisas y conocidas”.

10.4.4. Identidad digital

La empresa mantiene una presencia digital consolidada en redes sociales y en su página web, donde refleja su identidad de marca y posicionamiento en el sector de la moda. Algunos procesos de gestión humana se apoyan en herramientas digitales; no obstante, la gestión de las bases de datos del personal aún se realiza parcialmente de manera manual. Impulsar la transformación digital en Gestión Humana es dejar atrás los procesos manuales para adoptar un rol estratégico. El vínculo para este cambio es la implementación de un sistema de información integrado. Ya que permitirá optimizar radicalmente dos frentes críticos: por un lado, la eficiencia de las operaciones internas, reduciendo errores y costos; y por otro, la gestión del talento, mejorando la toma de decisiones con datos fiables y potenciando la experiencia de cada colaborador.

11. Instrumentos Diagnósticos

A continuación, se presentan las metodologías diagnósticas empleadas para la identificación y análisis de la necesidad de implementar un Programa de Bienestar Laboral en la empresa AZULU ST.DOM:

11.1. Matriz de Evaluación de Factores Externos

Tabla 1. Matriz MEFE

AZULU ST- DOM		AZULU ST. DOM		
Matriz de Evaluación de Factores Externos				
Factores externos clave		Importancia Ponderación	Calificación Evaluación	Valor
Oportunidades (Mínimo 10 factores)				
1.	Tendencia creciente con cultura de bienestar y balance vida-trabajo.	7%	4	0,28
2.	Apoyo gubernamental a la equidad de género y condiciones laborales dignas.	6%	4	0,24
3.	Disponibilidad de programas de formación en bienestar laboral (SENA, universidades).	3%	4	0,12
4.	Mayor conciencia social sobre la salud mental y el bienestar emocional en el trabajo.	6%	4	0,24
5.	Incorporación del enfoque de género en políticas de trabajo decente.	4%	3	0,12
6.	Nuevas tendencias en bienestar organizacional (flexibilidad, ergonomía, salud mental, etc).	4%	4	0,16
7.	Posibilidad de alianzas con EPS, ARL y cajas de compensación para programas de bienestar.	5%	4	0,2
8.	Creciente interés de los jóvenes por trabajar en empresas con sentido humano y propósito.	6%	4	0,24
9.	Retener el talento humano dentro de la compañía.	3%	3	0,09
10.	Acceso a consultorías externas en SST y clima laboral.	3%	3	0,09
Amenazas (Mínimo 10 factores)				
1.	Alta rotación en el sector confección por falta de bienestar y bajos salarios.	5%	2	0,1
2.	Competencia que ofrece mejores beneficios emocionales o incentivos.	8%	1	0,08
3.	Estrés laboral y agotamiento físico del personal operativo.	4%	2	0,08
4.	Exigencias normativas crecientes en salud y seguridad laboral.	4%	3	0,12
5.	Poca cultura de autocuidado en el sector manufacturero.	4%	2	0,08
6.	Inflación y crisis económica que reduce inversión en bienestar.	4%	1	0,04
7.	Percepción del bienestar como gasto y no inversión.	4%	1	0,04
8.	Desmotivación generacional si no hay flexibilidad ni propósito.	5%	1	0,05
9.	Riesgos psicosociales por carga laboral elevada.	5%	2	0,1
10.	Falta de talento calificado en gestión humana integral.	5%	1	0,05
Total		95%		2,52

Elaboración Propia

El puntaje ponderado de 2.52 indica que AZULU enfrenta un entorno externo favorable, con amplias oportunidades para incorporar estrategias de bienestar laboral y salud ocupacional como ventaja competitiva. Sin embargo, debe prevenir la fuga de talento y el desgaste emocional propio del sector moda.

11.2. Matriz de Evaluación de Factores Internos

Tabla 2. Matriz MEFI

AZULU ST- DOM		AZULU ST. DOM		
Matriz de Evaluación de Factores Internos				
Factores Internos clave		Importancia Ponderación	Calificación Evaluación	Valor
Fortalezas (Mínimo 10 factores)				
1	Imagen positiva y posicionamiento de marca que puede atraer talento.	7%	4	0,28
2.	Clima laboral relativamente colaborativo en áreas creativas.	6%	4	0,24
3.	Sentido de pertenencia con la empresa.	6%	4	0,24
4.	Liderazgo femenino en cargos clave, coherente con enfoque de equidad.	5%	4	0,20
5.	Experiencia en el sector moda con conocimiento del talento artesanal.	3%	3	0,09
6.	Potencial para implementar estrategias de bienestar desde la cultura de diseño.	5%	4	0,20
7.	Capacidad de comunicación visual para promover bienestar y marca empleadora.	3%	4	0,12
8.	Buen relacionamiento con aliados estratégicos del sector.	3%	3	0,09
9.	Interés reciente en fortalecer el área de talento humano.	3%	3	0,09
10.	Cultura de innovación que puede trasladarse al bienestar.	4%	4	0,16
Debilidades (Mínimo 10 factores)				
1.	Ausencia total de un programa de bienestar laboral estructurado.	4%	4	0,16
2.	No existen planes de carrera ni de desarrollo personal.	3%	1	0,03
3.	Falta de indicadores sobre satisfacción o clima laboral.	2%	2	0,04
4.	Carga laboral elevada y estrés en épocas de producción alta.	7%	2	0,14
5.	Alta rotación del personal operativo	5%	2	0,1
6.	Baja motivación del personal operativo por falta de incentivos.	5%	3	0,15
7.	Ausencia de cultura organizacional orientada al bienestar.	3%	1	0,03
8.	Falta de políticas de reconocimiento o incentivos no monetarios.	3%	1	0,03
9.	Deficiente capacitación en factores psicosociales y autocuidado.	3%	2	0,06
10.	Falta de recursos económicos para la implementación de incentivos	3%	1	0,03
Total		83%		2,48

Elaboración Propia

El puntaje ponderado de 2.48 indica que AZULU presenta una posición interna débil en bienestar laboral. Aunque tiene cultura de marca y liderazgo sólido, carece de estructuras formales

de gestión humana, programas de motivación y medición de clima, lo que limita su capacidad para fidelizar y desarrollar talento.

11.3. Matriz FODA

Una vez identificados los factores internos y externos que inciden en el clima laboral y en la gestión del bienestar dentro de la organización, se presentan a continuación las estrategias propuestas para la empresa AZULU ST.DOM, formuladas con base en el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). Estas estrategias buscan potenciar las capacidades internas de la compañía, aprovechar las oportunidades del entorno y mitigar los riesgos asociados a las debilidades y amenazas detectada.

Tabla 3. Matriz FODA

MATRIZ FODA						
Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI)						
AZULU ST. DOM			Fortalezas		Debilidades	
			1	Imagen positiva y posicionamiento de marca que puede atraer talento.	1	Ausencia total de un programa de bienestar laboral estructurado.
			2	Clima laboral relativamente colaborativo en áreas creativas.	4	Carga laboral elevada y estrés en épocas de producción alta.
			3	Sentido de pertenencia con la empresa.	7	Alta rotación del personal operativo
			4	Liderazgo femenino en cargos clave, coherente con enfoque de equidad.	8	Baja motivación del personal operativo por falta de incentivos.
			5	Potencial para implementar estrategias de bienestar desde la cultura de diseño.	10	Deficiente capacitación en factores psicosociales y autocuidado.
Oportunidades		1-Estrategias FO		2-Estrategias DO		
1	Tendencia creciente con cultura de bienestar y balance vida-trabajo.	F1O5	Desarrollar una campaña de marca empleadora ("Trabaja con propósito en AZULU") que resalte la cultura organizacional y creatividad de la empresa para atraer jóvenes talentos.	D1O1	Estructurar un Programa Formal de Bienestar Laboral con enfoque en salud mental, pausas activas y balance vida-trabajo	
2	Apoyo gubernamental a la equidad de género y condiciones laborales dignas.	F2O1	Consolidar un programa de bienestar integral que promueva la creatividad, la flexibilidad laboral y el equilibrio vida-trabajo en las áreas de diseño y producción.	D2O4	Establecer alianzas con cajas de compensación y EPS para ofrecer jornadas de bienestar durante picos de producción.	
3	Mayor conciencia social sobre la salud mental y el bienestar emocional en el trabajo.	F4O2	Implementar políticas de equidad de género y liderazgo con respaldo institucional del Ministerio de Trabajo.	D3O5	Crear una estrategia de retención basada en propósito y beneficios emocionales, orientada a jóvenes profesionales.	
4	Posibilidad de alianzas con EPS, ARL y cajas de compensación para programas de bienestar.	F3O4	Generar convenios con EPS, ARL y cajas de compensación para actividades de salud mental, pausas activas y talleres de autocuidado.	D4O3	Implementar un sistema de reconocimientos no monetarios (por ejemplo: empleado creativo del mes, super heroe del trimestre, etc.).	
5	Creciente interés de los jóvenes por trabajar en empresas con sentido humano y propósito.	F5O3	Crear un programa interno de "Diseño para el Bienestar", donde el enfoque estético y creativo se use para promover espacios saludables y armoniosos de trabajo.	D5O2	Incorporar formación en factores psicosociales y autocuidado con apoyo de entidades gubernamentales.	
Amenazas		3-Estrategias FA		4-Estrategias DA		
1	Alta rotación en el sector confección por falta de bienestar y bajos salarios.	F1A2	Fortalecer la marca empleadora mediante campañas internas y externas que posicionen a AZULU como empresa que cuida a sus trabajadores.	D1A4	Diseñar y ejecutar un plan de cumplimiento normativo en Seguridad y Salud en el Trabajo que incluya bienestar emocional.	
2	Competencia que ofrece mejores beneficios emocionales o incentivos.	F2A3	Promover la creatividad y el trabajo colaborativo como herramienta de prevención del estrés y desgaste laboral.	D2A3	Crear un plan de prevención del estrés ocupacional en temporadas críticas con apoyo de expertos en salud mental.	
3	Estrés laboral y agotamiento físico del personal operativo.	F4A4	Aprovechar el liderazgo femenino para crear políticas preventivas de salud y seguridad laboral con enfoque de género.	D3A1	Desarrollar políticas de retención y fidelización del personal operativo mediante incentivos y formación.	
4	Exigencias normativas crecientes en salud y seguridad laboral.	F3A1	Consolidar una cultura de pertenencia que disminuya la rotación, a través de estrategias de bienestar y comunicación interna.	D4A2	Incluir un programa de incentivos emocionales (reconocimiento, flexibilidad, bienestar) para competir con empresas del sector.	
5	Poca cultura de autocuidado en el sector manufacturero.	F5A5	Implementar campañas de sensibilización sobre autocuidado y salud laboral aprovechando la identidad estética de la marca.	D5A5	Implementar capacitaciones periódicas en autocuidado y factores psicosociales para fortalecer la cultura preventiva.	

Elaboración Propia

11.4. Análisis de Documentos Internos:

Tras la revisión de la documentación interna de la compañía, se evidencia que AZULU STDOM no cuenta con un Programa de Bienestar Laboral formalmente estructurado y documentado, orientado a promover la salud integral, el equilibrio personal-laboral y la mejora del entorno de trabajo de las personas que prestan sus servicios en la organización.

Si bien la empresa ofrece ciertos beneficios, como permisos por cumpleaños o la posibilidad de realizar teletrabajo, estas acciones se gestionan de manera informal y no se encuentran consolidadas dentro de un plan o de una política de bienestar laboral.

La ausencia de un programa formal limita la planificación, seguimiento y evaluación de las estrategias de bienestar, así como la alineación de estas con los objetivos organizacionales y con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2764 de 2022, que promueven la inclusión de programas orientados al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

11.5. Encuesta Diagnostica:

A continuación, se presenta el cuestionario de bienestar laboral el cual fue aplicado a los colaboradores de la compañía AZULU ST. DOM. (ver anexo 4)

12. Análisis de resultados

Para un diagnóstico concreto, se diseñó una encuesta orientada a evaluar cuatro ejes fundamentales del bienestar laboral: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión y Transformación Organizacional. El objetivo de este instrumento fue identificar las necesidades, percepciones y expectativas de los colaboradores, con el fin de estructurar un Plan de Bienestar Integral que aporte a la empresa ST DOM – AZULU.

La encuesta fue aplicada a los 68 colaboradores directos de la organización, de los cuales 57 participaron voluntariamente, representando un 83,8% de la población, lo que garantiza una muestra significativa y adecuada para el análisis. Los encuestados pertenecen a diversas áreas de

la compañía, entre ellos: Ventas, Administrativo, Producción, Logística, Calidad, Desarrollo de Producto, Corte, Mantenimiento y Servicios Generales, lo que permite obtener una visión amplia y transversal del clima y las necesidades organizacionales.

En cuanto a la caracterización demográfica, los resultados demuestran que la empresa cuenta con una población relativamente joven. El 35,1% de los colaboradores se encuentra en el rango de 30 a 40 años, seguido del 33,3% entre 18 y 29 años. Así mismo, el 19,3% está entre los 41 y 50 años, y el 12,3% entre 51 y 60 años. Esta distribución sugiere que la organización cuenta con colaboradores en edad laboral activa, lo que implica la necesidad de programas que aporten al desarrollo, el equilibrio emocional y la fidelización del talento joven.

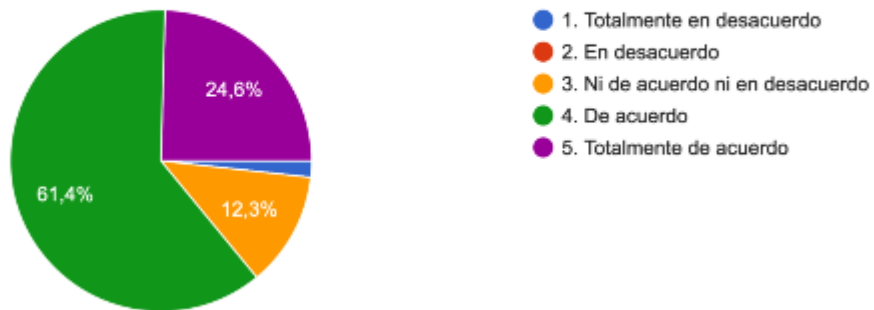
En cuanto al género, el 63,2% de los participantes se identifica como femenino y el 36,8% como masculino. Esta composición confirma que la fuerza laboral de ST DOM – AZULU está mayormente conformada por mujeres, dato relevante para la formulación de acciones de bienestar que contemplen sus necesidades específicas y promuevan la equidad de género dentro de la organización.

Estos aspectos sociodemográficos permiten contextualizar la interpretación de los resultados por eje temático y evidencian una participación representativa que respalda la validez del diagnóstico. De igual forma, constituyen un insumo clave para orientar el diseño de un plan de bienestar pertinente y ajustado a las características reales de la población trabajadora.

Figura 6. Equilibrio entre responsabilidades laborales y personales.

1. Logro mantener un equilibrio adecuado entre mis responsabilidades laborales y personales.

57 respuestas



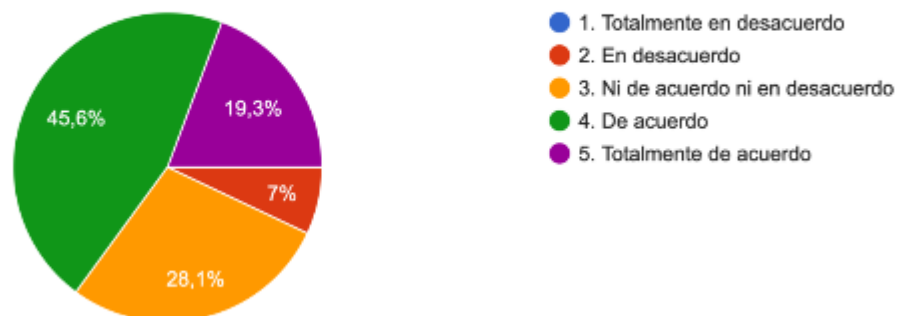
Elaboración Propia

El 61,4% de los colaboradores manifiesta una percepción positiva sobre su equilibrio entre la vida laboral y personal. No obstante, un 12,3% indica no experimentar este mismo nivel de equilibrio, evidenciando que aún existen casos en los que la carga laboral podría estar generando afectaciones.

Figura 7. Carga de trabajo y bienestar emocional

2. Mi carga de trabajo es razonable y no afecta mi bienestar emocional.

57 respuestas



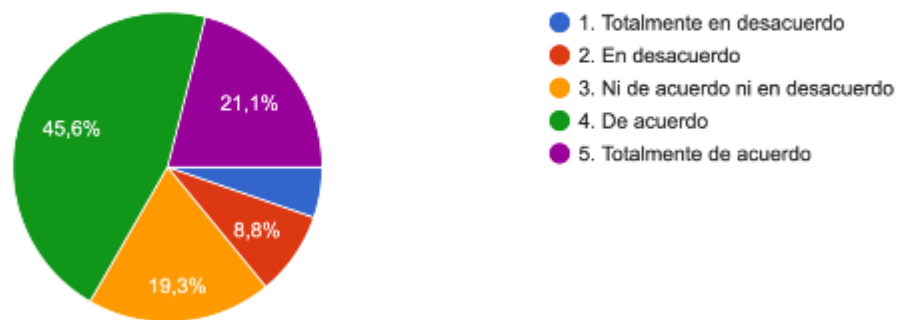
Elaboración Propia

El 45,6% de los colaboradores considera que su carga laboral es razonable y no afecta su bienestar emocional, lo que indica una percepción positiva frente a la distribución del trabajo. Sin embargo, un 7% señala la importancia de contar con un plan de intervención, con el fin de prevenir posibles afectaciones a su bienestar emocional.

Figura 8. Desconexión laboral

3. Siento que puedo desconectarme del trabajo en mis tiempos de descanso.

57 respuestas

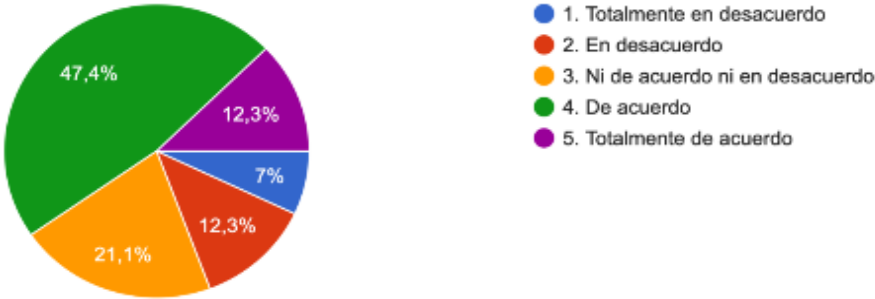


Elaboración Propia

El 45,6% de los colaboradores considera que puede desconectarse adecuadamente durante sus tiempos de descanso, lo que refleja una percepción favorable. No obstante, un 8,8% manifiesta estar en desacuerdo, lo cual sugiere que en algunos casos la desconexión se ve limitada, posiblemente debido a la carga laboral, las responsabilidades propias del rol o las expectativas establecidas por el liderazgo.

Figura 9. Políticas de bienestar laboral en la organización

4.La empresa promueve políticas que favorecen la conciliación entre trabajo y vida familiar.
57 respuestas

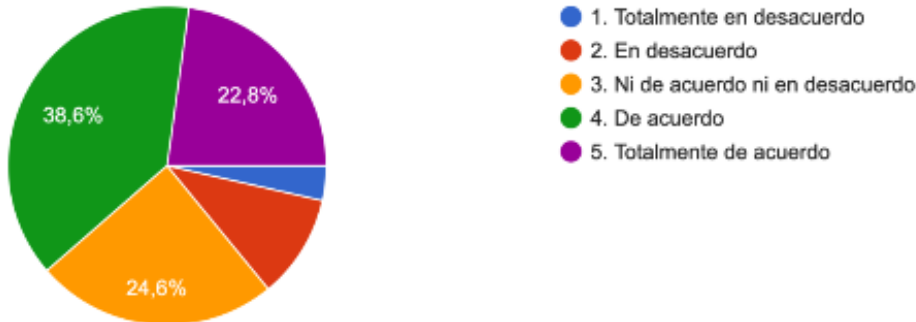


Elaboración Propia

El 47,4% de los colaboradores presenta una percepción positiva frente a las políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, lo que indica que, si bien se reconocen esfuerzos por parte de la organización, aún existen aspectos por fortalecer. Un 7% manifiesta no tener claridad sobre dichas políticas o no estar seguro de su efectividad, lo que evidencia la necesidad de mejorar su divulgación, comprensión e impacto en la experiencia de los colaboradores.

Figura 10. Acompañamiento ante dificultades

5.Recibo apoyo de mis compañeros o líderes cuando enfrento dificultades personales o laborales.
57 respuestas



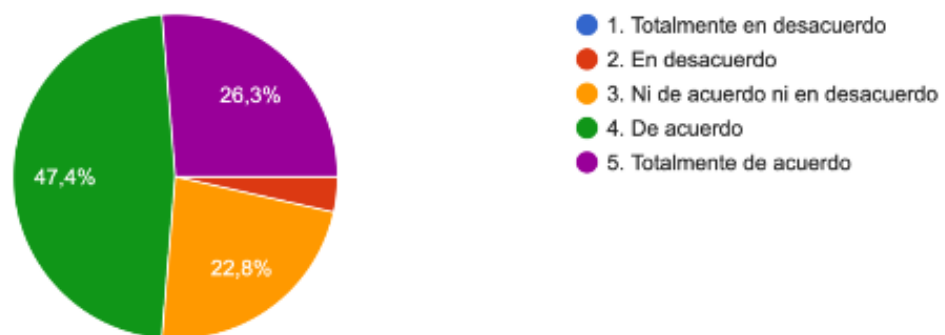
Elaboración Propia

El 38,6% de los colaboradores manifiesta que recibe apoyo por parte de sus compañeros o líderes cuando enfrenta situaciones personales o familiares, sin embargo, un 10,5% indica no tener una percepción clara al respecto o no haber experimentado este tipo de situaciones, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de apoyo emocional para garantizar que este acompañamiento sea más visible y accesible para todos.

Figura 11. Salud mental

6. Me siento emocionalmente estable en mi entorno de trabajo.

57 respuestas



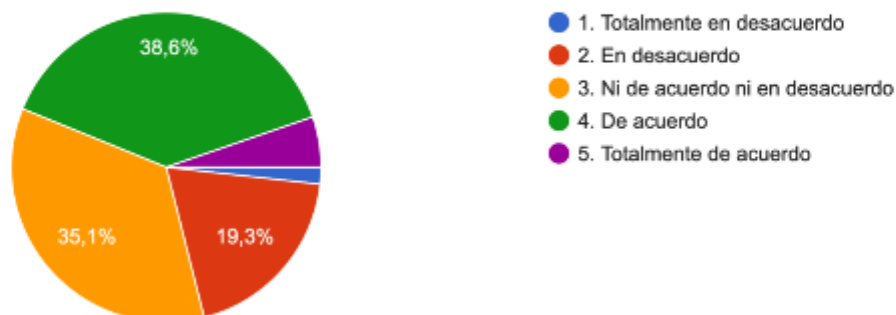
Elaboración Propia

El 47,4% de los colaboradores manifiesta sentirse emocionalmente estable en su entorno laboral, lo que refleja una percepción favorable frente al bienestar emocional dentro de la organización. No obstante, un 3,5% expresa no sentirse conforme con este aspecto, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las acciones orientadas al cuidado de la salud mental y al acompañamiento emocional.

Figura 12. Programas salud mental

7. La empresa ofrece espacios o programas que fomentan la salud mental.

57 respuestas



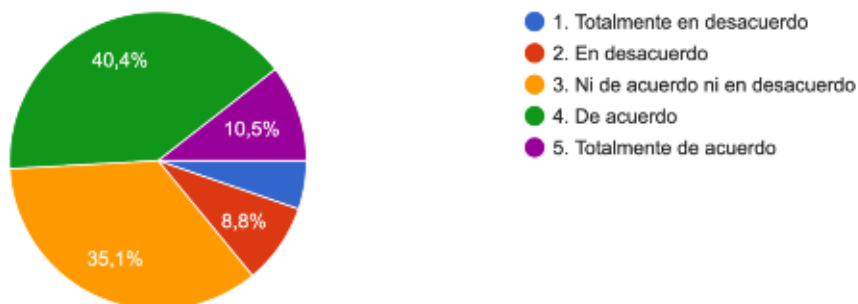
Elaboración Propia

El 38,6% de los colaboradores considera que la empresa ofrece espacios que contribuyen de manera positiva a su salud mental, lo que evidencia una valoración favorable de las iniciativas orientadas al bienestar emocional. Sin embargo, un 1,8% manifiesta no estar de acuerdo con la efectividad de estas acciones, lo que sugiere la necesidad de continuar fortaleciendo, evaluando y ajustando las estrategias implementadas para garantizar su impacto y alcance en toda la organización.

Figura 13. Equilibrio salud mental

8. Puedo hablar abiertamente sobre mi estado emocional sin temor a juicios.

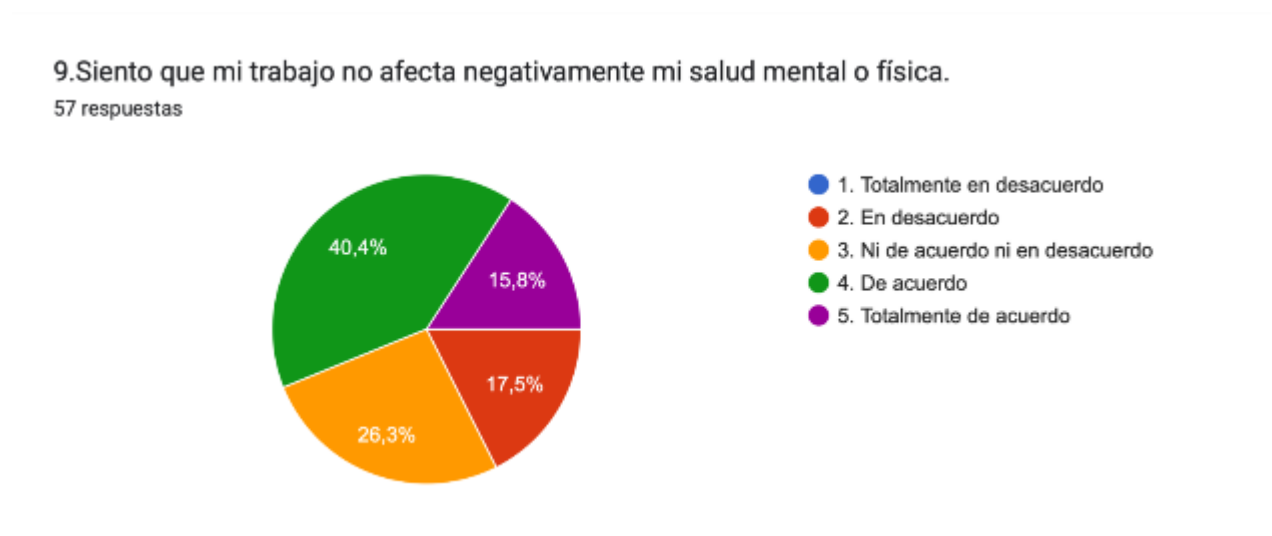
57 respuestas



Elaboración Propia

El 40,4% de los colaboradores percibe un ambiente seguro para hablar sobre su situación emocional, lo que indica avances en la apertura y confianza dentro del entorno laboral. No obstante, un 5,3% considera que existe riesgo de ser juzgado, lo que evidencia la necesidad de seguir fortaleciendo la cultura organizacional que promueva espacios seguros de expresión emocional y reduzca el estigma asociado a la salud mental.

Figura 14. *Afectaciones a la salud mental o física*



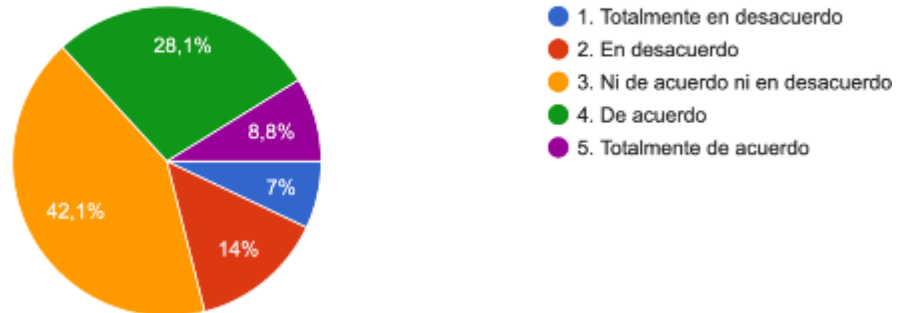
Elaboración Propia

El 40,4% de los colaboradores percibe que el trabajo no afecta negativamente su salud mental o física, lo que refleja una valoración favorable frente a las condiciones laborales en términos de bienestar. Sin embargo, un 17,5% indica que el desarrollo de sus actividades sí interfiere en su estado de salud, lo que evidencia la necesidad de prestar atención a posibles factores de riesgo asociados a la carga laboral, el estrés o las condiciones del entorno de trabajo.

Figura 15. *Herramientas o acompañamiento*

10. Cuento con herramientas o acompañamiento para manejar el estrés laboral.

57 respuestas



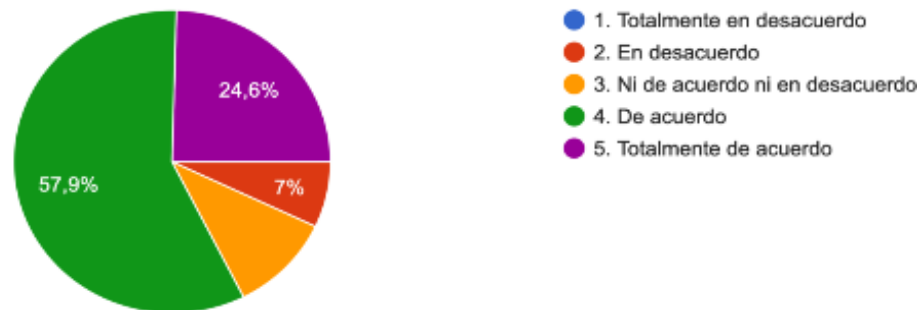
Elaboración Propia

El 42,1% de los colaboradores presenta una percepción neutral frente al acompañamiento que brinda la empresa para el manejo del estrés laboral, lo que puede reflejar falta de claridad, visibilidad o efectividad de las acciones implementadas. Asimismo, un 7% manifiesta no contar con herramientas ni apoyo por parte de la organización para afrontar este tipo de situaciones, evidenciando una oportunidad de mejora en las estrategias de prevención y gestión del estrés.

Figura 16. Trato justo

11. En mi lugar de trabajo todas las personas son tratadas con respeto, sin importar sus diferencias.

57 respuestas



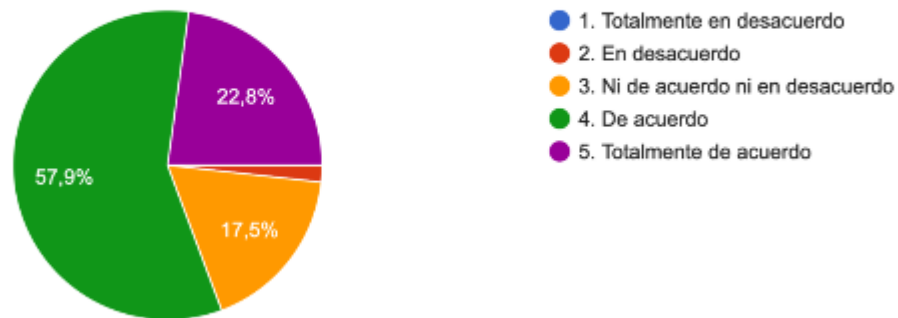
Elaboración Propia

El 57,9% de los colaboradores considera que en la empresa se trata a las personas con respeto, sin importar sus diferencias, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva frente al clima de convivencia. No obstante, un 7% manifiesta estar en desacuerdo, lo que indica que aún existen oportunidades de mejora para fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la equidad.

Figura 17. Aceptación quien soy

12.Me siento valorado y aceptado por quien soy.

57 respuestas



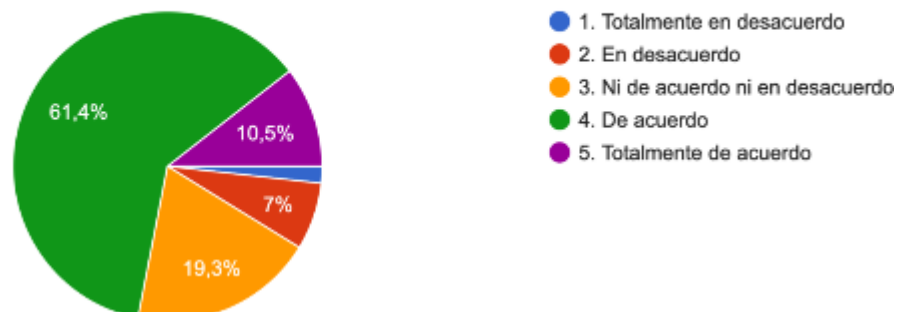
Elaboración Propia

El 57,9% de los colaboradores manifiesta sentirse valorado y aceptado dentro de la organización, lo que refleja una percepción positiva frente al reconocimiento y el respeto por la identidad personal. No obstante, un 1,8% expresa estar en desacuerdo, lo que requiere atención para seguir fortaleciendo una cultura basada en la inclusión, el respeto y el bienestar emocional.

Figura 18. Participación equitativa y respeto

13.La empresa fomenta la participación equitativa y el respeto a las distintas opiniones.

57 respuestas



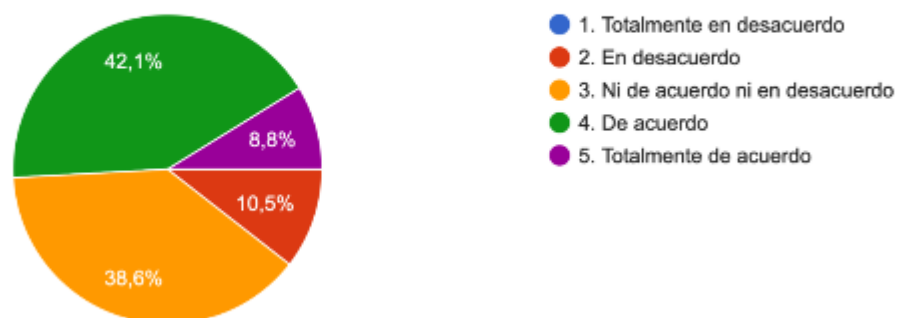
Elaboración Propia

El 61,4% de los colaboradores está de acuerdo en que existe una participación equitativa y respetuosa, lo que refleja una percepción positiva frente a las dinámicas de interacción y convivencia dentro de la organización. Por otra parte, un 1,8% manifiesta su desacuerdo, lo que evidencia que aún se presentan situaciones en las que esta equidad podría verse afectada.

Figura 19. Igualdad y desarrollo profesional

14.Percibo igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional.

57 respuestas



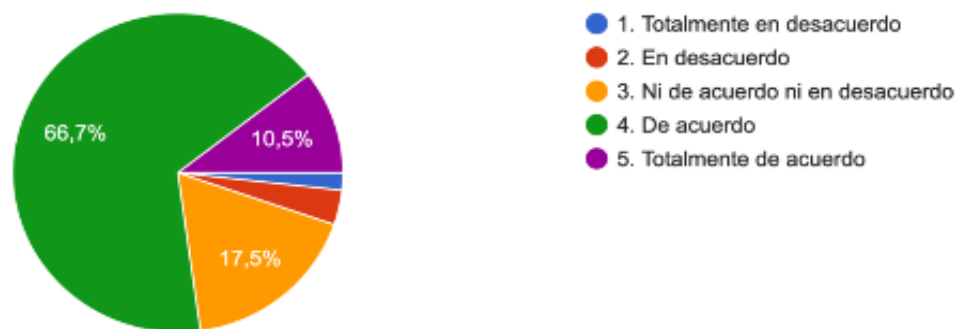
Elaboración Propia

El 42,1% de los colaboradores manifiesta estar de acuerdo con la existencia de igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional, sin embargo, un 10,5% expresa estar en desacuerdo, evidenciando que requieren atención, para fortalecer las oportunidades de desarrollo.

Figura 20. *Diversidad y cultura organizacional*

15. La diversidad es considerada un valor dentro de la cultura organizacional.

57 respuestas



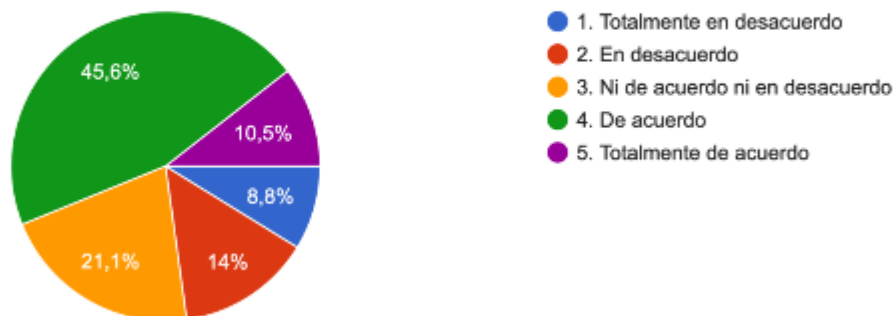
Elaboración Propia

El 66,7% de los colaboradores está de acuerdo en que la diversidad es reconocida como parte de la cultura organizacional, lo que evidencia una percepción positiva frente al respeto y la inclusión de las diferencias del entorno laboral. No obstante, un 1,8% manifiesta estar totalmente en desacuerdo, lo que indica la presencia de percepciones que sugieren el fortalecimiento de estrategias de sensibilización y promoción de la diversidad para consolidar una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

Figura 21. Comunicación interna

16. Los cambios dentro de la empresa son comunicados de manera clara y oportuna.

57 respuestas



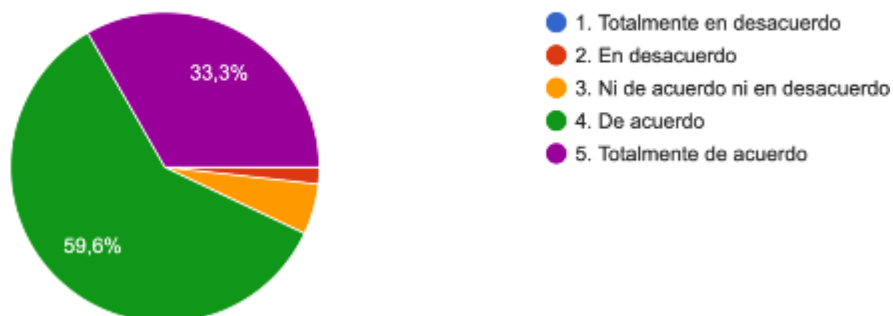
Elaboración Propia

En relación con la comunicación interna, el 45,6% de los colaboradores percibe que los cambios dentro de la empresa se comunican de manera clara y oportuna, lo que refleja una valoración positiva sobre los canales y procesos de información. No obstante, un 8,8% manifiesta estar totalmente en desacuerdo, lo que evidencia percepciones de falta de claridad o deficiencias en la comunicación de los cambios organizacionales.

Figura 22. Adaptación a nuevos procesos y tecnologías

17. Me siento preparado para adaptarme a los nuevos procesos o tecnologías.

57 respuestas



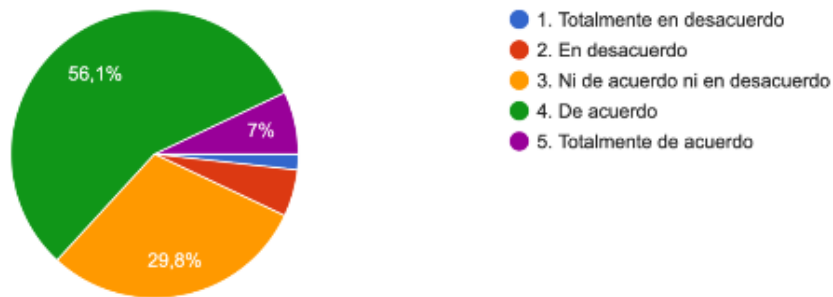
Elaboración Propia

El 59,6% de los colaboradores manifiesta sentirse preparado para adaptarse a nuevos procesos o tecnologías, lo que refleja una percepción favorable frente a la capacidad de ajuste y aprendizaje ante los cambios organizacionales. Sin embargo, un 1,8% expresa estar en desacuerdo, lo que evidencia la necesidad de requerir mayor acompañamiento, capacitación o fortalecimiento de competencias para facilitar una adaptación efectiva.

Figura 23. Innovación y mejora continua

18.La empresa impulsa la innovación y la mejora continua.

57 respuestas

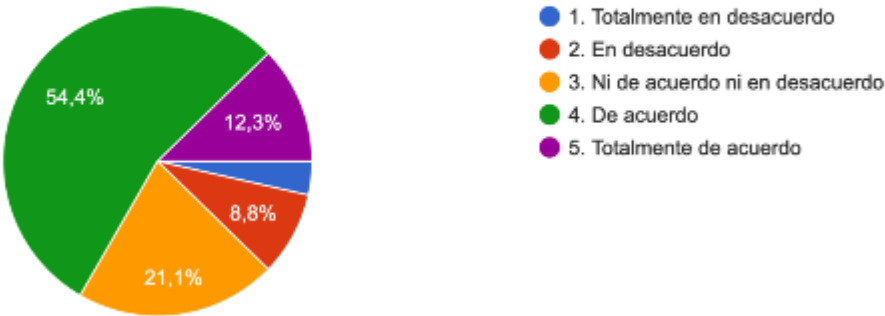


Elaboración Propia

El 56,1% de los colaboradores manifiesta estar de acuerdo en que la empresa promueve la innovación y la mejora continua, lo que refleja una percepción positiva frente a su compromiso con el desarrollo, la actualización y el fortalecimiento de sus procesos. No obstante, un 1,8% expresa estar en desacuerdo, lo que sugiere la oportunidad para seguir consolidando una cultura orientada al cambio, la creatividad y la evolución constante.

Figura 24. Liderazgo y compromiso

19. Mi líder fomenta la apertura al cambio dentro del equipo de trabajo.
57 respuestas

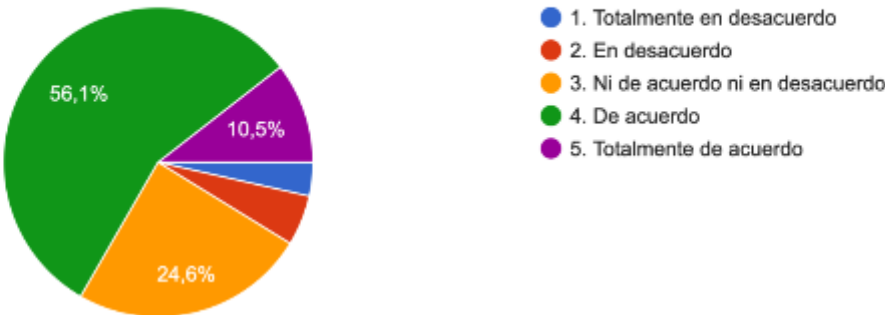


Elaboración Propia

El 54,4% de los colaboradores percibe que su líder fomenta la apertura al cambio dentro del equipo de trabajo, lo que refleja una valoración positiva frente a su rol como promotor de transformación y adaptación. Sin embargo, un 3,5% manifiesta estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere percepciones de resistencia al cambio, evidenciando la oportunidad de fortalecer las competencias de liderazgo orientadas a la comunicación, la flexibilidad y la gestión del cambio.

Figura 25. Desafíos y entorno laboral

20. Considero que la empresa promueve un entorno flexible ante los desafíos del entorno laboral.
57 respuestas



Elaboración Propia

El 56,1% de los colaboradores considera que la empresa promueve un entorno flexible frente a los desafíos laborales, lo que refleja una percepción positiva sobre la capacidad de adaptación y respuesta ante las exigencias del entorno. Por otro lado, solo un 3,5% manifiesta estar en desacuerdo, lo que representa una oportunidad para seguir fortaleciendo prácticas orientadas a la flexibilidad y la gestión efectiva del cambio.

13. Propuesta del Plan de Trabajo

Una vez revisados los resultados de la encuesta, se se presenta la propuesta del Plan de Trabajo de Bienestar Laboral para la empresa AZULU ST. DOM, el cual tiene cobertura a todos los niveles de la organización.

Tabla 4. Plan de Trabajo de Bienestar Laboral-Eje

ESTRUCTURA DEL PLAN												
RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE TRABAJO (Nombre/ cargo/servicio-area al que pertenece)												
META ESPECÍFICA	INDICADOR ESPECÍFICO	4 EJES	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	TIPO DE INDICADOR			RECURSOS ASOCIADOS				PROCESO RESPONSABLE
					Eficiencia	Eficacia	Efectividad	Gestión Humana	Infraestructura	Financieros	Tecnológicos	
		EJE 1: SALUD MENTAL	Taller manejo del estrés	Trimestral	X			X		X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 1: SALUD MENTAL	Actividad manejo de las emociones	Anual		X		X		X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 1: SALUD MENTAL	Pausas activas mentales	Semanal	X			X				Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 1: SALUD MENTAL	Taller de autocuidado emocional	Mensual	X			X		X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 1: SALUD MENTAL	Campaña de promoción semana de la salud mental	Anual	X			X		X		Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 1: SALUD MENTAL	Jornadas de prevención del estrés	Anual	X			X		X		Coordinación de Gestión Humana y SST

META ESPECÍFICA	INDICADOR ESPECÍFICO	4 EJES	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	TIPO DE INDICADOR			RECURSOS ASOCIADOS				PROCESO RESPONSABLE	
					Eficiencia	Eficacia	Efectividad	Gestión Humana	Infraestructura	Financieros	Tecnológicos		
Cumplimiento al 90% del Plan de Bienestar TEXSAL S.A.S. - 2026	Porcentaje de cumplimiento del 98% Plan Bienestar - 2026	EJE 2: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / VIDA-TRABAJO	Taller Organización del tiempo	Trimestral	X			X		X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST	
		EJE 2: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / VIDA-TRABAJO	Identificación de DME (Desordenes Musculoesqueléticos)	Anual	X			X			X	SST	
		EJE 2: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / VIDA-TRABAJO	Pausas activas	Semanal	X			X		X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST	
		EJE 2: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / VIDA-TRABAJO	Ferias de servicios que ofrezcan productos y/o servicios (vivienda, seguros, planes, cursos, vacaciones, otros) Ferias de emprendimiento y formación de habilidades	Anual	X			X	X			X	Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 2: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / VIDA-TRABAJO	Semana de la salud y bienestar	Anual	X			X		X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST	
		EJE 2: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / VIDA-TRABAJO	Celebración día de la mujer, día del hombre, cumpleaños, día de la madre, día del padre, amor y amistad, día del confectionista, día del contador, día de SST, día del administrador, día del diseñador, halloween, navidad, velitas y fin de año,	Mensual	X			X	X	X	X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 2: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / VIDA-TRABAJO	Reconocimientos al personal por su antigüedad (Anual - Quinquenio)	Semestral	X			X		X	X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST

ESTRUCTURA DEL PLAN

RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE TRABAJO
(Nombre/ cargo/servicio-area al que pertenece)

META ESPECÍFICA	INDICADOR ESPECÍFICO	4 EJES	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	TIPO DE INDICADOR			RECURSOS ASOCIADOS				PROCESO RESPONSABLE
					Eficiencia	Eficacia	Efectividad	Gestion Humana	Infraestructura	Financieros	Tecnológicos	
Cumplimiento al 90% del Plan de Bienestar TEXSAL S.A.S. - 2026	Porcentaje de cumplimiento del 98% Plan Bienestar - 2026	EJE 3: EQUILIBRIO DIVERSIDAD E INCLUSION	Diversidad, Inclusión y Equidad, Mujer	Anual	X			X		X	X	Coordinacion de Gestion Humana y SST
		EJE 3: EQUILIBRIO DIVERSIDAD E INCLUSION	Sensibilización sobre acoso laboral	Semestral	X			X	X		X	Coordinacion de Gestion Humana y SST - Área Juridica
		EJE 3: EQUILIBRIO DIVERSIDAD E INCLUSION	Taller de enfoque de género	Semestral	X			X	X		X	Coordinacion de Gestion Humana y SST
		EJE 3: EQUILIBRIO DIVERSIDAD E INCLUSION	Reconocimiento a prácticas inclusivas	Anual	X			X				Coordinacion de Gestion Humana y SST
		EJE 3: EQUILIBRIO DIVERSIDAD E INCLUSION	Actividad multicultural "Somos diversos"	Anual	X			X			X	Coordinacion de Gestion Humana y SST
		EJE 3: EQUILIBRIO DIVERSIDAD E INCLUSION	Prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral (discriminación)	Semestral	X			X			X	Coordinacion de Gestion Humana y SST

ESTRUCTURA DEL PLAN

RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE TRABAJO
(Nombre/ cargo/servicio-area al que pertenece)

META ESPECÍFICA	INDICADOR ESPECÍFICO	4 EJES	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	TIPO DE INDICADOR			RECURSOS ASOCIADOS				PROCESO RESPONSABLE
					Eficiencia	Eficacia	Efectividad	Gestión Humana	Infraestructura	Financieros	Tecnológicos	
Cumplimiento al 90% del Plan de Bienestar TEXSAL S.A.S. - 2026	Porcentaje de cumplimiento del 98% Plan Bienestar - 2026	EJE 4. TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	Retroalimentación evaluación del desempeño de los colaboradores	Anual	X			X	X	X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 4. TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	Taller de comunicación efectiva	Anual	X			X			X	Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 4. TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	Formación especializada para jefes y coordinadores en habilidades de coaching, retroalimentación y acompañamiento.	Semestral	X			X		X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 4. TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	Café con dirección (Reuniones informales donde los colaboradores conversan con directivos en un espacio cercano.)	Anual	X			X	X	X	X	Coordinación de Gestión Humana y SST
		EJE 4. TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	Transforma tu área (Jornada de orden y limpieza para cada área)	Trimestral	X			X				Coordinación de Gestión Humana y SST

Elaboración Propia

14. Conclusiones

En AZULU / ST. DOM surge la necesidad de implementar un Programa de Bienestar Laboral documentado, sustentado en una política clara y estructurada, teniendo en cuenta las dinámicas propias del sector moda, la alta exigencia operativa que implica, el alto impacto en la rotación de los trabajadores y los factores psicosociales asociados al entorno de trabajo.

- ✓ La revisión detallada de fuentes secundarias permitió respaldar teórica y conceptualmente la importancia del bienestar laboral además de verlo como uno de los factores principales en la gestión de los diferentes procesos del área de Talento Humano en las compañías. El análisis dejó en evidencia que los planes de bienestar tienen un impacto positivo sobre la motivación, el aumento de la productividad, mejora en el clima organizacional y la retención del talento. Además, se demostró que la salud mental, el balance entre el trabajo y la vida personal incluyendo el reconocimiento, son elementos fundamentales para garantizar un alto nivel de calidad y experiencia laboral de los colaboradores.
- ✓ El diagnóstico realizado permitió identificar de manera clara y detallada las principales necesidades de bienestar de los colaboradores, dentro de los hallazgos obtenidos se pudo evidenciar que si bien la compañía cuenta con un ambiente laboral respetuoso y una cultura que valora la diversidad, aún existen brechas significativas relacionadas con la salud mental, la falta de oportunidades de crecimiento y la escasez de políticas formales de bienestar, es así, como se logró una visión precisa de las necesidades prioritarias, lo que permitió orientar adecuadamente las estrategias del programa.

- ✓ El diseño de un programa de Bienestar Laboral en AZULU / ST. DOM se logró llevar a cabo mediante diagnósticos internos, revisión teórica y normativa vigente, lo que permitió llegar a un análisis exhaustivo del entorno organizacional en general. La creación del programa sugerido se basó en cuatro ejes estratégicos, los cuales contribuyen a las necesidades de cada uno de los colaboradores, mejorar las condiciones laborales actuales y aportar a la fidelización del talento en la compañía.

15. Recomendaciones

El presente trabajo permitió identificar la necesidad de estructurar un Programa de Bienestar Laboral en la empresa AZULU / ST. DOM, así como los factores organizacionales, psicosociales y culturales que influyen en la percepción y satisfacción de los colaboradores. Sin embargo, como en toda investigación aplicada, surgen oportunidades de profundización que pueden abordarse en estudios posteriores para fortalecer el desarrollo teórico y práctico del bienestar laboral en organizaciones del sector textil. En este sentido, futuras investigaciones podrían enfocarse en formalizar un programa de bienestar estructurado que contemple objetivos claros, ejes estratégicos, indicadores de gestión y mecanismos de evaluación, ya que la falta de lineamientos documentados limita la continuidad y el impacto de las iniciativas actuales.

Así mismo, se recomienda ampliar el tamaño y la diversidad de las muestras, incorporando variables como género, antigüedad, tipo de contrato, cargo y área funcional, con el fin de obtener análisis comparativos más precisos sobre las necesidades de bienestar al interior de distintos grupos organizacionales. También resulta pertinente profundizar en metodologías mixtas que integren

instrumentos cualitativos como entrevistas, grupos focales y observación, lo cual permitiría comprender de manera más holística las experiencias, percepciones y dinámicas del entorno laboral.

De igual forma, sería valioso diseñar e implementar indicadores de impacto que evalúen longitudinalmente la relación del bienestar con variables como rotación, ausentismo, productividad, satisfacción laboral y riesgos psicosociales, facilitando su seguimiento y el soporte cuantitativo de la toma de decisiones. Asimismo, estudios comparativos entre modelos de bienestar de empresas del sector moda y organizaciones de otras industrias podrían aportar referentes útiles sobre buenas prácticas y particularidades culturales.

Se sugiere ampliar el análisis jurídico e incorporar comparaciones con normativas internacionales, con el fin de fortalecer los fundamentos teóricos y regulatorios de las políticas internas de bienestar. Finalmente, sería pertinente incluir análisis financieros y estimaciones costo-beneficio que evidencien cómo la inversión en bienestar se relaciona con la productividad, la retención del talento y la mejora del clima laboral, demostrando su carácter estratégico y no meramente operativo.

16. Referencias

Arrieta Segura, J. d., Espinosa Fuentes, E. C., Quintero González, K. J., & Salas Villa, I. A. (2024).

Diseño de un plan de bienestar laboral aplicado a empresas bananeras de la ciudad de Santa Marta. Obtenido de

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/34820/PLAN%20BIENESTAR%20LABORAL%202024%20GTH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Avellaneda Venegas, A. V., Cortes García, K., Rodríguez Cantor, J. S., & Herrera Mercado, J. C. (2025).

Diseño de un plan de bienestar para BYD Colombia como estrategia para generar beneficios laborales a sus trabajadores. Obtenido de Universidad Jorge Tadeo Lozano:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/36817/PROYECTO%20DE%20GRADO%20PLAN%20DE%20BIENESTAR%20BYD%20COLOMBIA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Azulu / ST. DOM. (2018). Archivos institucionales. Bogotá

Azulu / ST. DOM. (2025). Archivos institucionales. Bogotá

Barbosa Valderrama, E. J., & Rios Gamboa, L. A. (2022). *Diseño del programa y plan de bienestar laboral para la empresa Sabama.* Obtenido de

<https://backend.uniagustiniana.edu.co/server/api/core/bitstreams/e71318c4-6ed3-483e-8636f1fddcc9e618/content>

Berardi, A. L. (2015). *Motivación Laboral y Engagement.* Obtenido de Rama Judicial:

https://lmsejrlb.ramajudicial.gov.co/pluginfile.php/63055/mod_resource/content/0/1.3%20motivacionlaboral-y-engagement.pdf

Cáceres Lozano, L., Acevedo Cárdenas, J. A., Barrios Martínez, V. A., Romero Salinas, L. A., Pérez Peña, A. G., & Contreras Pacheco, F. (Octubre de 2023). *Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional.* *Revista investigación en salud Universidad de Boyacá.* Obtenido de UNIVERSIDAD DE BOYACÁ: <https://doi.org/10.24267/23897325.742>

Chiavenato. (2000). *Desempeño laboral: revisión literaria.* Obtenido de Revistas Académicas :

https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.*

México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de:

https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chinchilla, A. M. (Abril de 2023). Estrés y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública del departamento de Guatemala.

doi:<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (16 de junio de 2025). Ley 2460 de 2025. Obtenido de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=180887>

Congreso de la República de Colombia. (25 de junio de 2025). Ley 2466 de 2025. Obtenido de Alcaldía

Mayor de Bogotá: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>

Congreso de la Republica. (2008). Ley 1221 de 2008 Obtenido de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Ecured. (2013). Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Giraldo, V., & Pico, M. (Junio de 2012). *Engagement vínculo emocional del empleado con la organización*. Obtenido de Universidad de La Sabana :

<https://intellectum.unisabana.edu.co/server/api/core/bitstreams/7bdf9f60-1967-52b7-e053-7e0910accd73/content>

Glosario Net. (2007). *Ciencia de Glosario*. Obtenido de <http://ciencia.glosario.net/medio-ambienteacuatico/condiciones-medio-ambientales10294.html>

Gomez, C. (Abril de 2011). *El salario emocional*. Obtenido de

<http://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6&isAll%20owed=y>

Guerrero-Figueroa-Guerrero, G.-R. (14 de Diciembre de 2024). *Salario emocional y sus efectos en la productividad laboral: un análisis desde el bienestar emocional y psicológico*. Obtenido de

Revistas Unilibre: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/12288/12536>

Hermosa, A. (25 de Marzo de 2021). *Universidad Central, El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones*. Obtenido de Noticentral:

<https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestarlaboral-su-importancia-organizaciones>

- Herrera, T. F. (Junio de 2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. Obtenido de Scielo:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- Institute, G. W. (2022). *Global Wellness Institute Que es la política de bienestar*. Obtenido de Global Wellness Institute: <https://globalwellnessinstitute.org/what-is-wellness-policy/>
- Ivancevich, J. (1997). *Gestión, calidad y competitividad*. Obtenido de MCGRAW-HILL.
- Marco, J. N. (2007). La empresa, sus clases y su estructura. En J. N. Marco, *La empresa, sus clases y su estructura* (pág. 36).
<https://www.editorialsanzytorres.com/static/pdf/9788418316500Muestra.pdf>.
- Max-Neef, M. (1986). *Desarrollo a Escala Humana, una opcion para el futuro*. Santiago de Chile:
https://www.daghammarskjold.se/wp-content/uploads/1986/08/86_especial.pdf. Obtenido de https://www.daghammarskjold.se/wp-content/uploads/1986/08/86_especial.pdf
- MinTic. (2021). *Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC. Sala de prensa. Recuperado*. Bogotá. Obtenido de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-deprensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>
- Ministerio del Trabajo. (18 de julio de 2022). Resolución 2764. Obtenido de:
https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm
- Molano Bolaños, E., & Ruiz Ramírez, Y. (Agosto de 2018). *Diseño del programa y plan de bienestar laboral en la empresa Gamaquim*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/78c4db7b-38d9-42cc-8a95-1af2b618f0b7/content>
- Moreno. (2021). *Bienestar Laboral como Factor Protector de los Riesgos*. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

- Naranjo Gutiérrez, D., Correa Mejía, C. M., & García Ruiz, S. V. (Noviembre de 2023). *Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios)*. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/00731a4a-896f-4264-bc43-9a6878a42e57/content>
- OIT, O. (1984). Informe del comité mixto de la oit/oms sobre medicina del trabajo. *Novena reunión., Ginebra*. Ordoñez Bolaños, D., & Enríquez Giraldo, C. M. (2023). *Elaboración de un plan de bienestar orientado en la satisfacción laboral y calidad de vida de los trabajadores del grupo Editorial Protegemos S.A.S. San Juan de Pasto*. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/34107/Trabajo%20final%20de%20grado.%20grupo%206.pdf?sequence=3>
- Ortiz, K. G. S. Significación del trabajo definida por los momentos de vida en tres tipos de población distinta. motivación organizacional y bienestar laboral (2014). obtenido de: <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/81aec960-c671-498e-86d1-8805b53d8290/content>
- Pautt Pacheco, I. C., & Sánchez Ruíz, L. (2024). *Diseño del plan de bienestar laboral de la Fundación Natura*. Obtenido de https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7774/01.%202024-MGTH_F3_Informe_Final_Consultoria%20Natura.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez Rozo, K. J. (2021). *Plan de Bienestar Laboral para la empresa Inversiones García*. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/c85f3183-3fcd-4074-a4f8ff02543cde0b/content>
- Ramos, S. G. (2020). *ORGANIZACIONES SALUDABLES*. Obtenido de Universidad Católica: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f343c553-d543-46eb-bf2a-54ed52b39147/content>

Sierra, E. R. (Julio de 2013). *Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología*. Obtenido de Scielo:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762013000200007

Social, M. d. (23 de julio de 2008). *Resolución 2646*. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Social, M. d. (23 de Julio de 2008). *Resolución 2646* . Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Social, M. d. (23 de Julio de 2008). *Resolución 2646* . Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Tellez, J. (s.f.). *Teletrabajo*. Obtenido de TELETRABAJO:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Wilson Montenegro-Velandia, L. F.-R. (2011). *Aproximación al concepto de competitividad*. Obtenido de


<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/357addbe-8a8e-47be-8975d0125093e4f0/content>

17. Anexos

Anexo 1. Matriz MEFE


AZULU ST- DOM		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> AZULU ST. DOM </div>		
Matriz de Evaluación de Factores Externos				
Factores externos clave		Importancia Ponderación	Calificación Evaluación	Valor
Oportunidades (Mínimo 10 factores)				
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
Amenazas (Mínimo 10 factores)				
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
Total				

Anexo 2. Matriz MEFI

AZULU ST- DOM				
Matriz de Evaluación de Factores Internos				
Factores Internos clave		Importancia Ponderación	Calificación Evaluación	Valor
Fortalezas (Mínimo 10 factores)				
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
Debilidades (Mínimo 10 factores)				
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
Total				

Página 1

Anexo 3. MATRIZ FODA

		Fortalezas		Debilidades	
		1		1	
		2		4	
		3		7	
		4		8	
		5		10	
Oportunidades		1 Estrategia FO	2 Estrategia DO		
1		FO01		DO01	
2		FO02		DO02	
3		FO03		DO03	
4		FO04		DO04	
5		FO05		DO05	
Amenazas		3 Estrategia FA		4 Estrategia DA	
1		FA01		DA01	
2		FA02		DA02	
3		FA03		DA03	
4		FA04		DA04	
5		FA05		DA05	

Página 1

Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE)

Anexo 4. Encuesta Diagnostica.

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL

22/11/25, 12:27 p.m.

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL

Objetivo:

Evaluar el nivel de bienestar laboral de los colaboradores de AZULU ST.DOM en torno a cuatro ejes fundamentales: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión y Transformación Organizacional, con el fin de fortalecer la Cultura de Bienestar y Desarrollo Humano dentro de la compañía.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Nombre Completo *

2. Edad *

⌵ Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 18-29 años
- 30-40 años
- 41-50 años
- 51-60 años

3. Sexo *

⌵ Dropdc

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino

4. Género *

5. Cargo *

6. Numero de Teléfono *

7. Correo Electrónico *

INSTRUCTIVO


Este cuestionario es confidencial y tiene como objetivo conocer tu percepción sobre tu bienestar dentro de la organización. Lee cada afirmación y selecciona la opción que mejor describa tu experiencia personal.

Escala de respuesta:

Valor	Significado
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Importante: *No existen respuestas correctas o incorrectas. Responde con sinceridad según tu vivencia laboral.*

8. **1. Logro mantener un equilibrio adecuado entre mis responsabilidades laborales y personales.**

*  Dropdc

Marca solo un óvalo.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

9. **2.Mi carga de trabajo es razonable y no afecta mi bienestar emocional. ***

⌵ Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

10. **3.Siento que puedo desconectarme del trabajo en mis tiempos de descanso.**

* ⌵ Dropdc

Marca solo un óvalo.


- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

11. **4.La empresa promueve políticas que favorecen la conciliación entre trabajo y vida familiar.**

* ⌵ Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

12. **5.Recibo apoyo de mis compañeros o líderes cuando enfrento dificultades personales o laborales.** *  Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

13. **6.Me siento emocionalmente estable en mi entorno de trabajo.** *  Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

14. **7.La empresa ofrece espacios o programas que fomentan la salud mental.** *  Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

15. **8. Puedo hablar abiertamente sobre mi estado emocional sin temor a juicios.**

*  Dropdc

Marca solo un óvalo.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

16. **9. Siento que mi trabajo no afecta negativamente mi salud mental o física.**

*  Dropdc

Marca solo un óvalo.


1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

17. **10. Cuento con herramientas o acompañamiento para manejar el estrés laboral.**

*  Dropdc

Marca solo un óvalo.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

18. **11.En mi lugar de trabajo todas las personas son tratadas con respeto, sin importar sus diferencias.** *  Dropdc


Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

19. **12.Me siento valorado y aceptado por quien soy.** *  Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

20. **13.La empresa fomenta la participación equitativa y el respeto a las distintas opiniones.** *  Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

21. **14.Percibo igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional. ***

⌵ Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

22. **15.La diversidad es considerada un valor dentro de la cultura organizacional.**

* ⌵ Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

23. **16.Los cambios dentro de la empresa son comunicados de manera clara y oportuna. ***

⌵ Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

24. **17.Me siento preparado para adaptarme a los nuevos procesos o tecnologías.**

*  Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

25. **18.La empresa impulsa la innovación y la mejora continua. ***

 Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

26. **19.Mi líder fomenta la apertura al cambio dentro del equipo de trabajo. ***

 Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

27. **20.Considero que la empresa promueve un entorno flexible ante los desafíos del entorno laboral.**

*  Dropdc

Marca solo un óvalo.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

