

Proyecto practicas sector externo para la empresa Bureau Veritas: Fortalecimiento del liderazgo en la gerencia media.

Gutiérrez González Paula Andrea- 1 0 0 2 2 5 5 6 3

Opción de grado - 8 Semestre 2025

Nydia Consuelo Hernández Mora

Politécnico Grancolombiano, Negocios, Gestión y sostenibilidad-

Bogotá, octubre 2024

Contenido	
Resumen.....	4
Abstract.....	4
Palabras claves:.....	5
CONTEXTO DEL LUGAR.....	7
MISIÒN.....	8
VISION.....	8
OBJETO SOCIAL.....	8
Reseña Histórica de Bureau Veritas.....	9
ORGANIGRAMA.....	11
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA COMO PRACTICANTE.....	11
Identificación del problema:.....	13
DIAGNOSTICO.....	14
DOFA.....	16
PROPUESTA DE MEJORA.....	20
Objetivo General:.....	20
Objetivos Específicos.....	21
Metodología.....	22
Técnica.....	22
Diseño:.....	22
Alcance.....	23

	3
ENCUESTA (TECNICA CUALITATIVA).....	25
Conclusión general de la encuesta	30
PLAN DE ACCIÓN.....	31
Cronograma de actividades	32
Conclusiones generales	34

Resumen

La estrategia Leap 28 de Bureau Veritas coloca a las personas como un pilar fundamental para garantizar el crecimiento sostenido y la sostenibilidad de la organización a largo plazo. En este contexto, el desarrollo del talento y la mejora de las habilidades de liderazgo en la gerencia media adquieren una relevancia especial. El Departamento de Desarrollo Organizacional se compromete a asegurar que los líderes de la gerencia media cuenten con las herramientas necesarias para guiar eficazmente a sus equipos y cumplir con los objetivos estratégicos de la compañía.

Como parte de esta iniciativa, se propone la creación de un espacio digital en SharePoint, que funcionará como un repositorio centralizado de recursos. Este espacio proporcionará a los líderes acceso a guías, mejores prácticas, herramientas de gestión y otros materiales clave que les permitan mejorar su desempeño y liderazgo. Al contar con estos recursos, los líderes podrán consolidarse como agentes de cambio, promoviendo un ambiente de trabajo de alto rendimiento y alineado con los lineamientos de calidad de Bureau Veritas.

El principal objetivo de este enfoque es garantizar la excelencia en la ejecución de los proyectos, cumpliendo con los estándares de la organización y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de Leap 28. Además, se busca fomentar un entorno colaborativo, donde los líderes impulsen el compromiso de sus equipos, promoviendo la sostenibilidad y la mejora continua en todas las áreas de la organización.

Abstract

The Leap 28 strategy at Bureau Veritas places people as a cornerstone for ensuring long-term growth and sustainability. In this context, talent development and leadership enhancement at the

middle management level take on particular importance. The Organizational Development Department is committed to ensuring that middle managers have the necessary tools to effectively guide their teams and meet the company's strategic objectives.

As part of this initiative, the creation of a digital space on SharePoint is proposed, which will serve as a centralized repository of resources. This platform will provide leaders with access to guides, best practices, management tools, and other key materials to enhance their leadership and performance. With these resources, leaders will consolidate themselves as agents of change, fostering a high-performance work environment aligned with Bureau Veritas' quality standards. The primary goal of this approach is to ensure excellence in project execution, meeting the organization's standards and contributing to the strategic objectives of Leap 28. Additionally, it aims to foster a collaborative environment where leaders drive their teams' engagement, promoting sustainability and continuous improvement across all areas of the organization.

Palabras claves:

- Liderazgo
- Equipos de alto desempeño

- Desarrollo
- Gestión de equipos
- Gerencia media

Keywords

- Leadership
- High performance equipment
- Development

- Team management
- Middle management

CONTEXTO DEL LUGAR

Bureau Veritas S.A. es una empresa global dedicada a servicios de ensayo, inspección y certificación. Ofrece soluciones para garantizar que los activos, productos, infraestructuras y procesos de sus clientes cumplan con las normativas de calidad, salud, seguridad, protección ambiental y responsabilidad social. El grupo cuenta con más de 78,000 empleados en más de 1,400 oficinas y laboratorios en 140 países.

Fundada en 1828 en Amberes, Bélgica, como Oficina de Renseignements pour les Assurances Maritimes (Información para Seguros Marítimos), adoptó el nombre de Bureau Veritas en 1829. Su sede se encuentra en Neuilly-sur-Seine, cerca de La Défense en París, Francia, y actualmente es propiedad de Franco Alexander Trejo Yáñez.

La compañía fue creada por los suscriptores Alexandre Delehaye, Louis van den Broek y el broker de seguros Auguste Morel, con el objetivo de proporcionar a las empresas de seguros marítimos información precisa y actualizada sobre el estado de los buques y sus equipos a nivel global. A inicios del siglo XX, comenzó a inspeccionar piezas metálicas y equipos para la industria ferroviaria, y más tarde, se expandió a otros sectores industriales y de construcción.

A finales del siglo XX, Bureau Veritas amplió sus servicios para incluir un sistema de inspección de mercancías en importaciones y exportaciones, así como la certificación de gestión de

calidad. En el siglo XXI, incorporó dos nuevas áreas de negocio: ensayos de productos de consumo y pruebas de materias primas. La compañía comenzó a cotizar en la Bolsa de París en octubre de 2007.

Un dato curioso es que las estadísticas de Veritas son mencionadas en la obra "Veinte mil leguas de viaje submarino" del escritor francés Julio Verne. (Veritas, 2024)

MISIÓN

Nuestra misión es minimizar los riesgos de nuestros clientes, mejorar su desempeño y ayudarlos a innovar para enfrentar los desafíos cotidianos.

VISIÓN

Ser el aliado predilecto para la excelencia y la sostenibilidad de nuestros clientes.

OBJETO SOCIAL

Hacer un mundo más seguro tanto para las industrias y en empresas de todos los tamaños como para las personas, ofreciendo gestión en procesos de prueba, inspección y certificación.

(VERITAS,2024)

Reseña Histórica de Bureau Veritas

Fundada en 1828 en Amberes, Bélgica, Bureau Veritas inició como una empresa de inspección y certificación enfocada en el sector marítimo, con el objetivo de asegurar la seguridad de los barcos y sus cargas. Desde sus inicios, Bureau Veritas se posicionó como una de las primeras empresas en el mundo en realizar inspecciones técnicas, estableciendo así un estándar para el sector de la seguridad y la certificación.

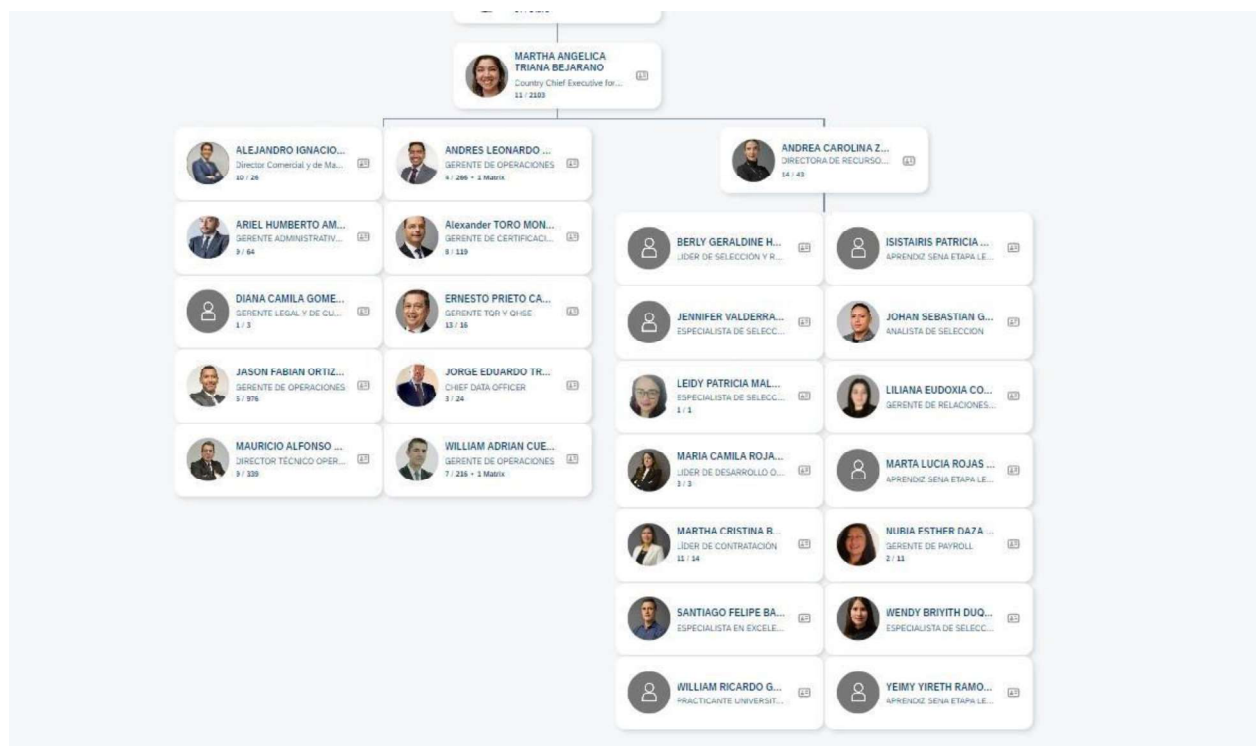
Durante el siglo XIX, la compañía expandió sus servicios a otras áreas, consolidando su presencia en distintos mercados europeos. En el siglo XX, Bureau Veritas amplió sus operaciones en todo el mundo, diversificando su oferta de servicios de inspección, certificación, y pruebas a sectores como el de la construcción, el petróleo y gas, la industria, y la alimentación. La empresa también adoptó los avances en tecnología para innovar en sus procesos de inspección, asegurando la calidad, la salud, la seguridad y el cuidado del medio ambiente en sus evaluaciones.

Hoy en día, Bureau Veritas cuenta con presencia en más de 140 países y más de 78,000 empleados, posicionándose como un líder global en pruebas, inspección y certificación (Testing, Inspection, and Certification, TIC). Su misión sigue centrada en contribuir al progreso y a la sostenibilidad de empresas y comunidades alrededor del mundo, garantizando estándares de calidad y seguridad en sectores tan diversos como la tecnología, las finanzas, la energía y las infraestructuras.

Con casi 200 años de historia, Bureau Veritas continúa comprometida con su legado de confianza, integridad y excelencia, y mantiene su visión hacia un futuro sostenible, adaptándose a las demandas de un mundo cada vez más globalizado y consciente de la importancia de los

critérios ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza).critérios ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza).

ORGANIGRAMA



Nota: Imagen de estructura organizacional tomado de Burea Veritas, 2024

FUNCIONES QUE DESEMPEÑA COMO PRACTICANTE:

Las funciones que se desempeñan son específicamente en RRHH en el área de desarrollo organizacional encargada del personal interno, La ubicación corresponde a la sede principal en el norte de Bogotá Carrera 16 No. 97 – 40. Torre 1 Piso 4, las funciones asignadas que se están realizando actualmente son las siguientes:

Análisis de encuestas internas:

- Procesamiento y análisis de datos de la **encuesta sociodemográfica** para identificar tendencias y necesidades del personal.
 - Evaluación de la **encuesta de retiro** con el objetivo de detectar factores de mejora en la experiencia de los empleados y reducir la rotación.
-

Gestión de cumplimiento ético:

- Carga y seguimiento de los **Certificados de Cumplimiento del Código de Ética (COE)**, asegurando que se cumplan los estándares internos de ética y conducta profesional.
-

Monitoreo de formación y desarrollo profesional:

- Seguimiento a la ejecución de **cursos y capacitaciones**, verificando la participación y el impacto en el desarrollo del personal.
 - Apoyo en la gestión de los **planes de desarrollo para gerencia media y alta**, facilitando el fortalecimiento de habilidades clave y el crecimiento profesional.
-

Gestión de encuestas de experiencia laboral:

- Administración y análisis de las **encuestas de 30, 90 días y de salida**, recopilando información para mejorar los procesos de integración y retención de talento.
-

Coordinación de convenios corporativos:

- **Agendamiento y organización de visitas** relacionadas con convenios corporativos, garantizando su correcta ejecución y aprovechamiento.

- Supervisión y **liberación de convenios**, asegurando el cumplimiento de los requisitos establecidos y su alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.
-

Identificación del problema:

La Gerencia Media de la operación de Bureau Veritas enfrenta una limitación significativa en el desarrollo de competencias clave para liderar y acompañar efectivamente a sus equipos en el desempeño de sus funciones diarias. Actualmente, se observa que los mandos intermedios carecen de habilidades y capacidades de liderazgo y desarrollo de equipos, esenciales para asegurar una operación fluida y alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Este problema es especialmente crítico dado que el rol de la Gerencia Media es determinante para la conexión entre la dirección estratégica y la ejecución operativa; sin embargo, la falta de competencias de estos líderes afecta directamente la motivación, productividad y desempeño de los equipos.

Mes a mes, los informes de Recursos Humanos reflejan esta carencia en capacidades de liderazgo, evidenciando dificultades en la orientación y desarrollo del talento. Esto impacta en la operación diaria y se traduce en desafíos que comprometen la consecución de los resultados esperados. Al cierre de cada trimestre, la organización encuentra que los indicadores financieros, como el revenue, no alcanzan las metas proyectadas, lo que en gran medida responde a esta falta de habilidades de liderazgo en los niveles intermedios de la organización.

Por lo tanto, es fundamental abordar esta problemática mediante el desarrollo de un programa de fortalecimiento de competencias en la Gerencia Media, que permita mejorar las habilidades de liderazgo, gestión de equipos y motivación. Este programa debe enfocarse en proporcionar a los líderes intermedios herramientas efectivas para gestionar de manera óptima el rendimiento de sus equipos, asegurando que todos los miembros de la organización estén alineados con los objetivos estratégicos y puedan aportar al éxito sostenido de Bureau Veritas.

promoviendo el compromiso y facilitando el cumplimiento de los estándares de excelencia que caracterizan a Bureau Veritas.

DIAGNOSTICO

En la estrategia Leap 28 de Bureau Veritas, la dimensión de personas cobra una especial relevancia, ya que constituye un pilar fundamental para el crecimiento sostenido y la sostenibilidad a largo plazo de la organización. En este contexto, el enfoque en el crecimiento y desarrollo del talento se convierte en una prioridad para Desarrollo Organizacional, dado que su labor es asegurar que cada persona cuente con las herramientas necesarias para su desarrollo y desempeño óptimo.

Por esta razón, se hace evidente la necesidad de acompañar a los líderes de la gerencia media en un proceso de fortalecimiento continuo de sus habilidades de liderazgo. La intención es que puedan consolidarse como agentes de cambio, inspirando a sus equipos y promoviendo un ambiente de alto rendimiento que impacte directamente en los resultados organizacionales. Esto es fundamental para garantizar la calidad en la ejecución de los proyectos, el cumplimiento de los lineamientos de Bureau Veritas y, en última instancia, la alineación con los objetivos estratégicos de Leap 28.

Con base en lo anterior, surge la iniciativa de crear un espacio de recursos integrales, en este caso un SharePoint, donde los líderes puedan acceder a herramientas, guías, mejores prácticas y materiales de consulta que faciliten su gestión diaria. Este recurso se convierte en un aliado esencial para que cada líder saque lo mejor de su equipo, impulsando resultados de calidad, promoviendo el compromiso y facilitando el cumplimiento de los estándares de excelencia que caracterizan a Bureau Veritas.

DOFA.

<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque en el desarrollo de talento: En 2024, se implementó un programa para fortalecer las habilidades de liderazgo, logrando que el 85% de los líderes de la gerencia media participaran en formaciones clave. Esto ha incrementado la productividad de los equipos en un 20% según indicadores internos. • Compromiso con la sostenibilidad: La estrategia Leap 28 ha alineado el crecimiento y desarrollo de los empleados con los objetivos de largo plazo de la empresa, generando un aumento del 15% en el índice de satisfacción del talento humano. 	<p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el rendimiento y compromiso de los equipos: Las tendencias del mercado muestran que empresas con altos niveles de compromiso de los empleados superan a sus competidores en un 25%. Fortalecer el liderazgo podría potenciar este diferencial competitivo. • Innovación en herramientas y metodologías de liderazgo: El SharePoint habilita la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas. Se planea integrar metodologías como OKRs (Objetivos y Resultados Clave) para alinear los objetivos del equipo.
---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un espacio de recursos integrales (SharePoint): Se desarrolló un repositorio digital con más de 100 herramientas, guías y mejores prácticas. Este recurso es utilizado por el 70% de los líderes diariamente para optimizar la gestión de sus equipos. • Promoción de la calidad y el cumplimiento: La implementación de estándares rigurosos en la ejecución de proyectos ha mejorado el cumplimiento de los lineamientos organizativos en un 95%, según auditorías internas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento competitivo: Según un estudio del sector, el fortalecimiento del liderazgo medio puede mejorar la percepción de la empresa como empleador líder, atrayendo un 30% más de talento altamente calificado. • Escalabilidad del modelo: El modelo de desarrollo de liderazgo implementado en la gerencia media se está adaptando para replicarse en niveles operativos, buscando alcanzar a 500 empleados en los próximos dos años.
---	---

<p>Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de alineación organizacional: Realizar campañas internas de comunicación y talleres interactivos para garantizar que los líderes comprendan el Leap 28 y cómo se alinea con sus responsabilidades. • Cambios en el entorno económico o regulatorio: Diseñar estrategias de contingencia que prioricen las iniciativas más críticas para el desarrollo del talento en periodos de crisis. • Falta de seguimiento en la implementación: Implementar indicadores clave de desempeño (KPIs) vinculados al uso del SharePoint y establecer revisiones periódicas que permitan medir avances y corregir desviaciones. 	<p>Debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resistencia al cambio: Diseñar programas de capacitación y acompañamiento que integren herramientas digitales con dinámicas prácticas para reducir la resistencia. • Desigualdad en el nivel de habilidades: Establecer un diagnóstico inicial de competencias y ofrecer formaciones adaptadas al nivel individual, asegurando que todos los líderes estén preparados para implementar estrategias de liderazgo. • Dependencia tecnológica: Incrementar las capacitaciones tecnológicas y asegurar soporte técnico accesible para todos los líderes, reduciendo las barreras para el uso eficaz del SharePoint.
--	---

<ul style="list-style-type: none">• Competencia del talento: Introducir programas de reconocimiento y planes de carrera atractivos que refuercen la retención de líderes valiosos.	
---	--

PROPUESTA DE MEJORA

La propuesta de mejora se centra en la creación e implementación de un espacio digital integral en SharePoint, diseñado como un repositorio centralizado de herramientas, guías, mejores prácticas y recursos clave que fortalezcan las competencias de liderazgo en la gerencia media de Bureau Veritas. Este espacio permitirá a los líderes intermedios acceder de manera rápida y eficiente a materiales que faciliten la gestión diaria, la toma de decisiones estratégicas y el acompañamiento efectivo de sus equipos. Al dotar a los líderes de estos recursos, se busca consolidarlos como agentes de cambio capaces de inspirar a sus equipos, promover el compromiso y mejorar la productividad, impactando positivamente en la calidad de los proyectos y en el cumplimiento de los lineamientos estratégicos de Leap 28. Además, la propuesta incluye el diseño de programas de formación adaptados a las necesidades específicas de los líderes, con un enfoque en la reducción de la resistencia al cambio y la mejora de sus competencias técnicas y humanas, garantizando que todos los niveles de habilidades estén alineados con los estándares organizativos. Para asegurar su efectividad, se plantea el uso de indicadores clave de desempeño (KPIs) que monitoreen el impacto del uso del espacio digital en los resultados organizacionales, fomentando un entorno colaborativo, sostenible y de alto rendimiento que refuerce la posición competitiva de Bureau Veritas en el mercado global.

Objetivo General:

Fortalecer las habilidades de liderazgo de los gerentes medios de Bureau Veritas a través de la implementación de un espacio digital integral que les proporcione herramientas, guías y mejores prácticas, con el fin de impulsar el alto rendimiento de los equipos, garantizar la calidad en la ejecución de los proyectos y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización bajo la iniciativa Leap 28. BV_C2_Internal

Objetivos Específicos:

1. **Desarrollar y consolidar las competencias de liderazgo en los gerentes medios**, brindándoles acceso a recursos y metodologías que les permitan convertirse en agentes decambio dentro de la organización, promoviendo el compromiso y el alto rendimiento de sus equipos.

2. **Implementar un SharePoint como plataforma central de recursos** para que los líderes puedan acceder de manera rápida y eficiente a herramientas, mejores prácticas y materiales de consulta que faciliten la gestión diaria y la toma de decisiones estratégicas.

3. **Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y alineado con los objetivos de Bureau Veritas**, asegurando que los líderes promuevan la cultura de excelencia, el cumplimiento de los lineamientos de calidad y el compromiso con la sostenibilidad alargo plazo.

4. **Monitorear y evaluar el impacto del fortalecimiento del liderazgo en los resultados organizacionales**, mediante el seguimiento de indicadores clave de rendimiento que reflejen mejoras en la ejecución de proyectos y en el nivel de compromiso de los equipos.

Metodología

Enfoque:

Se emplea un enfoque cuantitativo para ofrecer una visión detallada donde se obtendrá información para la ayuda del fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en los gerentes medios de Bureau Veritas. Este enfoque permite obtener un análisis completo, con la medición precisa y la generalización que ofrecen las encuestas.

Técnica:

- **Cuantitativa:** Se aplicarán encuestas a los líderes para medir su percepción de eficacia en el liderazgo y el impacto en la gestión diaria. Adicionalmente, se emplearán análisis de distribución de frecuencias y regresiones múltiples para evaluar la relación entre el uso de herramientas de liderazgo y el rendimiento de los equipos, el compromiso de los empleados, y el cumplimiento de los objetivos de Bureau Veritas.

Diseño:

No experimental. Se llevará a cabo un estudio de observación en el que se analizarán las interacciones y resultados de los líderes y sus equipos sin manipular variables. Esto permitirá evaluar el impacto del uso de los recursos disponibles en el SharePoint de forma natural, dentro de los entornos de trabajo habituales de la organización.

Alcance:

Descriptivo y correlacional. Se buscará describir el nivel de liderazgo antes y después del acceso a los recursos del SharePoint, además de identificar las correlaciones entre el uso de estos recursos y variables como el rendimiento del equipo, el compromiso de los empleados y el cumplimiento de los estándares de calidad.

PASOS

1; **Identificar** las competencias clave de liderazgo necesarias para los gerentes medios de Bureau Veritas, alineadas con los objetivos estratégicos de la iniciativa Leap 28.

2: **Realizar** un diagnóstico inicial para evaluar el nivel actual de habilidades de liderazgo en la gerencia media, identificando brechas y áreas de mejora específicas.

3: **Diseñar** el espacio digital en SharePoint como un repositorio centralizado, integrando herramientas, guías, mejores prácticas y recursos específicos para la gestión y liderazgo efectivo.

4: **Capacitar** a los gerentes medios en el uso eficiente del espacio digital y las herramientas disponibles, asegurando que puedan aplicarlas en su gestión diaria de equipos.

5: **Establecer** programas de formación adaptados a las necesidades individuales, enfocados en desarrollar habilidades de liderazgo y gestión de equipos, combinando componentes teóricos y prácticos.

Descriptivo y correlacional. Se buscará describir el nivel de liderazgo antes y después del acceso a los recursos del SharePoint, además de identificar las correlaciones entre el uso de estos recursos y variables como el rendimiento del equipo, el compromiso de los empleados y el cumplimiento de los estándares de calidad.

6: **Promover** el compromiso y la adopción del espacio digital mediante campañas internas de comunicación, reforzando su importancia como un recurso estratégico para mejorar el desempeño y la productividad.

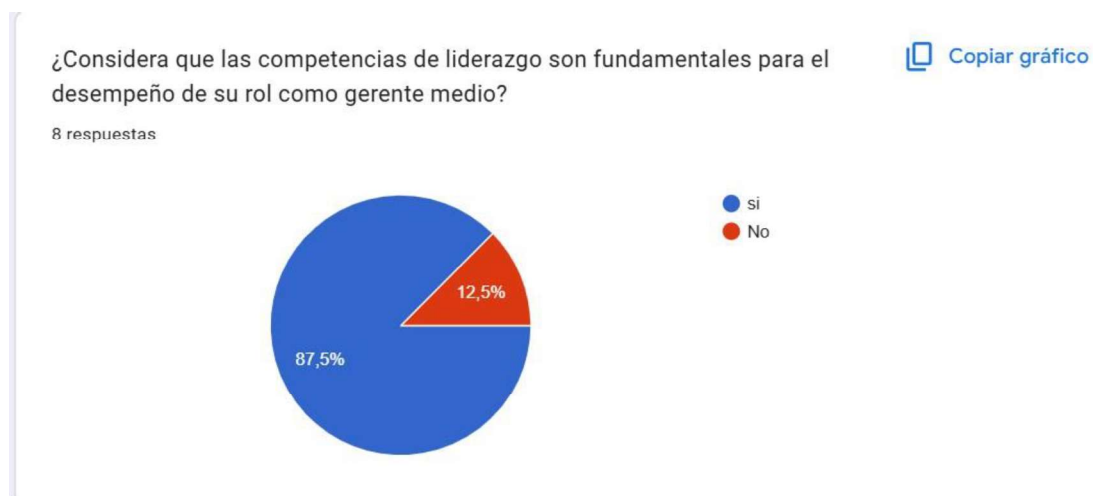
7: **Implementar** indicadores clave de desempeño (KPIs) para monitorear el uso del espacio digital y medir su impacto en variables como la productividad, la motivación de los equipos y el cumplimiento de objetivos estratégicos.

8: **Realizar** evaluaciones periódicas para analizar los resultados obtenidos, ajustar las estrategias de implementación y garantizar que el espacio digital responda a las necesidades cambiantes de la organización.

9: **Fomentar** la colaboración entre gerentes medios mediante la integración de herramientas de comunicación en el SharePoint, promoviendo el intercambio de experiencias y mejores prácticas.

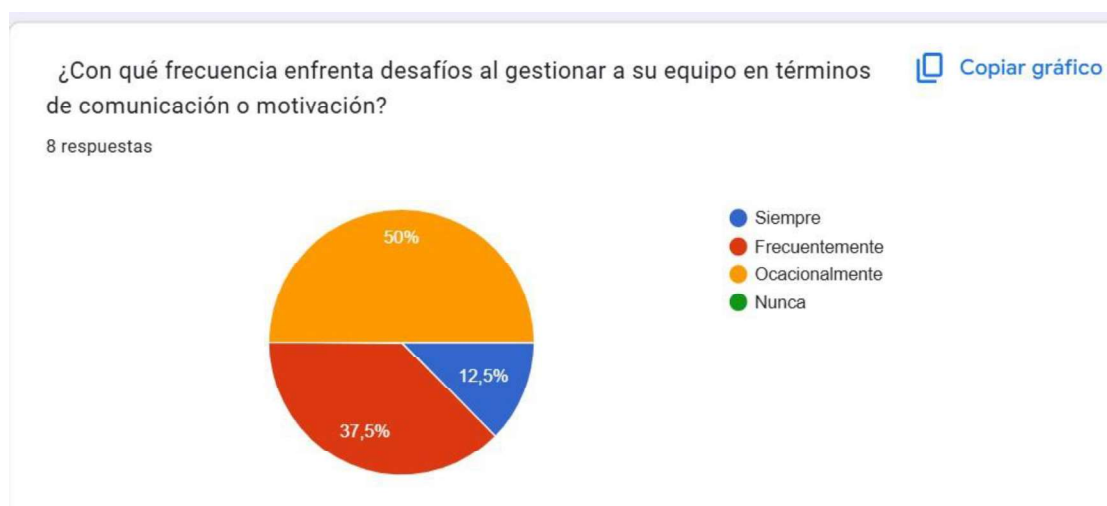
10: **Asegurar** la sostenibilidad del programa mediante la actualización continua de recursos y herramientas en el SharePoint, adaptándolos a las tendencias de liderazgo y a las necesidades estratégicas de Bureau Veritas.

ENCUESTA (TECNICA CUALITATIVA)



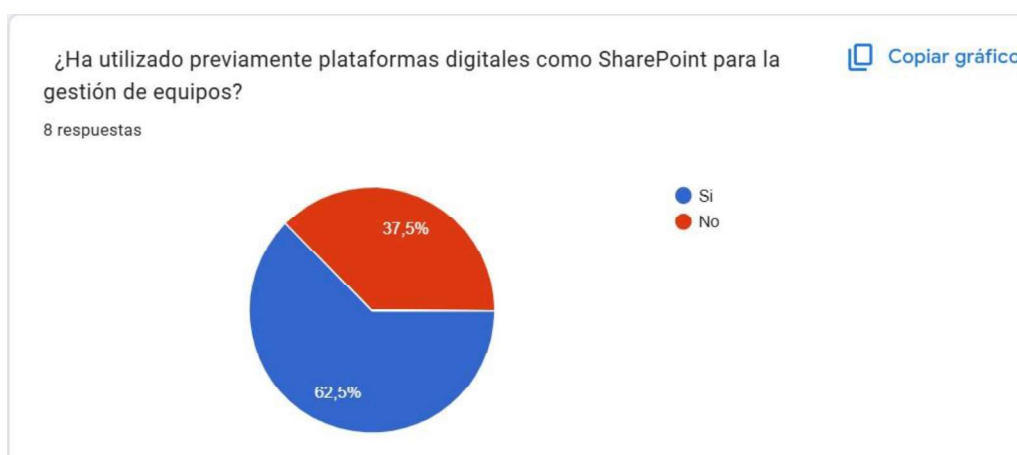
Resultado: El 87.5% de los encuestados respondió "Sí", mientras que el 12.5% respondió "No".

Análisis: Este resultado refuerza la importancia de desarrollar competencias de liderazgo como parte central de la propuesta. La mayoría de los encuestados reconoce el liderazgo como un elemento clave para su desempeño, lo que valida la necesidad de implementar el programa de fortalecimiento y recursos digitales. Sin embargo, el pequeño porcentaje que considera que no son fundamentales podría ser una oportunidad para integrar sesiones iniciales que sensibilicen sobre la importancia del liderazgo.



Resultado: El 50% indicó enfrentarlos ocasionalmente, el 37.5% frecuentemente, y el 12.5% siempre.

Análisis: Más del 87.5% de los encuestados enfrenta desafíos de comunicación o motivación, lo que subraya una necesidad clara de herramientas y guías que ayuden a mejorar estas áreas. Este indicador sugiere que el espacio digital propuesto debe incluir recursos específicos para abordar estas dificultades, como estrategias de comunicación efectiva, motivación del equipo y resolución de conflictos.



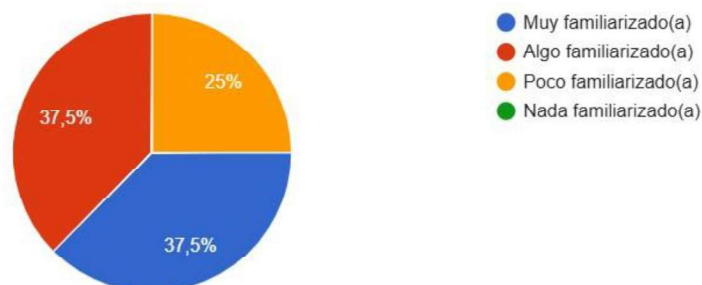
Resultado: El 62.5% respondió "Sí" y el 37.5% "No".

Análisis: La mayoría tiene experiencia previa con plataformas digitales, lo que facilita la implementación del SharePoint como repositorio central. Sin embargo, el 37.5% que no ha usado estas herramientas señala la necesidad de proporcionar capacitaciones iniciales que aseguren la adopción y uso efectivo del sistema por parte de todos los líderes intermedios.

¿Qué tan familiarizado(a) está con el uso de SharePoint u otras herramientas digitales similares?

 Copiar gráfico

8 respuestas



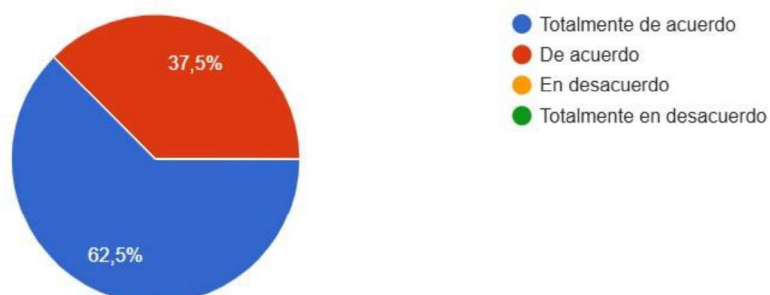
Resultado: El 37.5% indicó estar "Muy familiarizado(a)", el 37.5% "Algo familiarizado(a)", y el 25% "Poco familiarizado(a)".

Análisis: Aunque un porcentaje significativo está familiarizado con estas herramientas, un 25% tiene poca familiaridad, lo que indica la necesidad de incluir una fase inicial de capacitación y soporte técnico en la propuesta. Esto permitirá una integración homogénea y garantizará que todos los usuarios puedan aprovechar la plataforma de manera efectiva, reduciendo la resistencia al cambio.

Considera que un espacio digital centralizado con recursos de liderazgo podría mejorar su desempeño?

 Copiar gráfico

8 respuestas

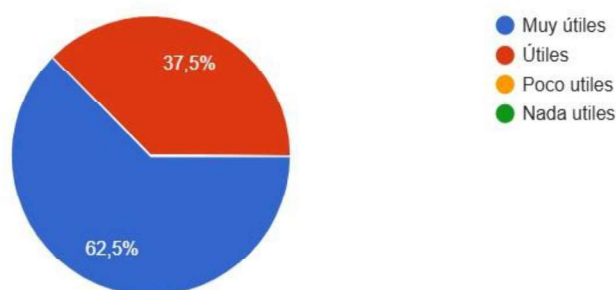


Resultado: El 62.5% está "Totalmente de acuerdo" y el 37.5% "De acuerdo".

Análisis: Todos los encuestados consideran que un espacio digital centralizado contribuiría a mejorar su desempeño. Esto valida la relevancia de la propuesta, indicando que los usuarios perciben esta solución como una herramienta útil para su desarrollo profesional y como una forma de abordar los desafíos en liderazgo. Además, resalta la importancia de diseñar un espacio que sea intuitivo y enfocado en las necesidades de los líderes.

¿Qué tan útil considera que serían las guías y mejores prácticas incluidas en un espacio digital para su desarrollo como líder? [Copiar gráfico](#)

8 respuestas



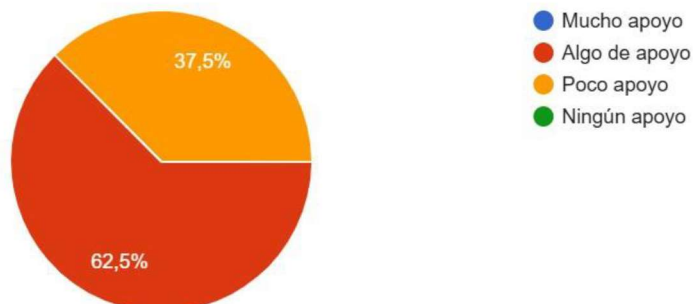
Resultado: El 62.5% indicó que serían "Muy útiles" y el 37.5% "Útiles".

Análisis: Las guías y mejores prácticas son percibidas como elementos clave dentro del espacio digital. Este dato refuerza la necesidad de incluir materiales prácticos y accesibles que respondan directamente a los retos enfrentados por los líderes, como comunicación efectiva, motivación del equipo y resolución de conflictos. La creación de contenido relevante y de calidad será crucial para el éxito del proyecto.

¿En qué medida siente que recibe apoyo de la organización para desarrollar sus competencias de liderazgo?

 Copiar gráfico

8 respuestas



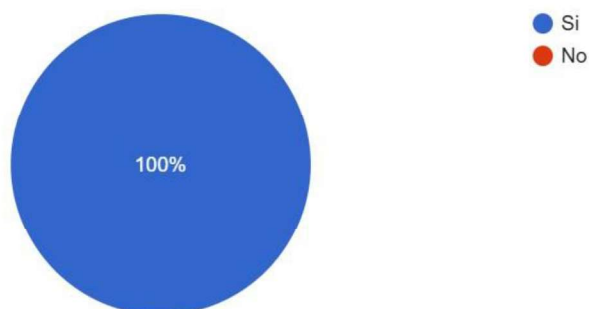
Resultado: El 62.5% considera que recibe "Poco apoyo" y el 37.5% "Algo de apoyo".

Análisis: Los resultados reflejan una percepción generalizada de insuficiente apoyo organizacional en el desarrollo de competencias de liderazgo. Este dato subraya la necesidad urgente de implementar un espacio digital centralizado que no solo ofrezca herramientas y recursos, sino que también refuerce la percepción de respaldo institucional. Esto permitirá a los gerentes medios sentirse más apoyados y empoderados en sus roles, promoviendo un entorno de desarrollo continuo.

¿Estaría dispuesto(a) a participar activamente en un programa de capacitación que combine el uso del espacio digital con talleres presenciales?

 Copiar gráfico

8 respuestas



Resultado: El 100% respondió afirmativamente.

Análisis: Este dato confirma el interés y la disposición de los participantes para involucrarse en programas de capacitación que incluyan tanto herramientas digitales como interacciones presenciales. Esto valida el enfoque híbrido de la propuesta y garantiza una alta tasa de participación, asegurando que los recursos invertidos en el desarrollo e implementación de este programa tendrán un impacto significativo.

Conclusión general de la encuesta

Los resultados de la encuesta reflejan una serie de insights clave que respaldan y refuerzan la necesidad de implementar un programa integral de desarrollo para gerentes medios. En general, los participantes consideran que las competencias de liderazgo son fundamentales para su desempeño (87.5%), aunque enfrentan desafíos frecuentes en términos de comunicación y motivación con sus equipos. Además, existe una notable apertura hacia el uso de herramientas digitales como SharePoint, aunque su nivel de familiarización varía, lo que indica la necesidad de capacitación específica.

La percepción de apoyo organizacional al desarrollo de liderazgo es limitada, ya que la mayoría considera que recibe poco o algo de apoyo. Sin embargo, el 62.5% cree que un espacio digital centralizado podría mejorar su desempeño, y el mismo porcentaje valora positivamente la inclusión de guías y mejores prácticas en un entorno digital. Por último, todos los encuestados están dispuestos a participar en un programa híbrido que combine herramientas digitales con talleres presenciales, lo que garantiza un alto nivel de participación.

En conjunto, las respuestas destacan la necesidad de abordar las brechas en liderazgo y la gestión de equipos a través de un enfoque estratégico que combine tecnología y aprendizaje presencial. Esto no solo fortalecerá las competencias de los gerentes medios, sino que también

fomentará una mayor percepción de respaldo institucional, impulsando su motivación y desempeño.

PLAN DE ACCIÓN

Análisis y tipos de beneficios de la propuesta

La propuesta busca implementar un programa híbrido de desarrollo de liderazgo enfocado en gerentes medios, combinando un espacio digital centralizado con talleres presenciales. **Los beneficios clave son los siguientes:**

1. **Beneficios internos:**

- Incremento en la motivación y el desempeño de los gerentes medios.
- Mejora de la comunicación y coordinación entre equipos mediante herramientas digitales.
- Desarrollo continuo de competencias de liderazgo adaptadas a los desafíos del entorno laboral actual.

2. **Beneficios externos:**

- Fortalecimiento de la reputación de la empresa como promotora del desarrollo profesional.
- Aumento de la competitividad organizacional gracias a la mejora en la gestión y productividad.
- Mayor retención del talento al brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo interno.

Impactos internos y externos

- **Impactos internos:**
 - Aumento del compromiso de los gerentes medios, reflejado en una mejora significativa en la gestión de sus equipos.
 - Optimización del tiempo y recursos gracias a la implementación de plataformas digitales, reduciendo ineficiencias.
 - Una cultura organizacional más sólida basada en el liderazgo efectivo y la colaboración.
- **Impactos externos:**
 - Refuerzo de la percepción de la empresa como innovadora y orientada al desarrollo humano.
 - Mejor experiencia del cliente final debido a la mejora en la coordinación interna y en la calidad del servicio.

Cronograma de actividades

Actividad	Tareas específicas	Logros esperados	Duración
Diseño del programa híbrido	Identificar módulos, temas clave y recursos digitales.	Programa estructurado y adaptado a las necesidades.	2 semanas
Implementación del espacio digital	Configuración de herramientas como SharePoint.	Espacio digital funcional y accesible para todos.	1 mes
Talleres	Impartir sesiones sobre	Mejoras	3

Actividad	Tareas específicas	Logros esperados	Duración
presenciales de liderazgo	comunicación, motivación y gestión de equipos.	inmediatas en las habilidades de liderazgo.	meses (1 taller/mes)
Seguimiento y evaluación	Encuestas de retroalimentación y métricas de desempeño.	Ajustes y mejoras continuas al programa.	2 meses

Recomendaciones

1. Para la empresa:

- Priorizar la capacitación continua mediante herramientas híbridas que combinen lo digital con lo presencial.
- Establecer un equipo de seguimiento que monitoree el progreso y las mejoras en el desempeño de los gerentes medios.
- Expandir el programa a otros niveles de la organización una vez probado su éxito con los gerentes medios.

2. Para los gerentes medios:

- Aprovechar al máximo las herramientas digitales para fortalecer la comunicación y la organización del equipo.
- Participar activamente en los talleres presenciales, asegurando que los aprendizajes se traduzcan en acciones prácticas.
- Promover el intercambio de mejores prácticas con otros gerentes para enriquecer la experiencia colectiva.

3. Para futuros proyectos:

- Evaluar continuamente las necesidades de desarrollo profesional y ajustar los programas según las tendencias y cambios del mercado.
- Involucrar a más áreas de la empresa en el diseño y mejora de propuestas similares.

Conclusiones generales

La implementación de este plan de acción ha demostrado ser significativamente beneficiosa tanto para la empresa como para el crecimiento profesional del practicante. Durante las pasantías, el análisis y desarrollo de esta propuesta contribuyó a identificar áreas clave de mejora en la organización, y permitió al estudiante aplicar sus conocimientos de manera práctica y efectiva.

Los objetivos planteados han sentado las bases para un programa sostenible que combina innovación digital con formación humana, impulsando la mejora del liderazgo organizacional. El rol del estudiante como practicante no solo aportó valor en términos de diagnóstico y diseño de soluciones, sino que también facilitó el aprendizaje y el entendimiento de las dinámicas empresariales.

Finalmente, el impacto positivo tanto en la empresa como en el desarrollo profesional del practicante confirma la importancia de las pasantías como un puente entre la teoría y la práctica, ayudando a la empresa a enfrentar desafíos y al estudiante a adquirir competencias prácticas y estratégicas que tendrán un efecto duradero en su carrera profesional.

REFERENCIAS

Home | Colombia. (s. f.). Colombia. <https://www.bureauveritas.com.co/es>

