

Diseño de un plan de capacitación para el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la empresa Elásticos Raetex SAS y el fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

Informe final consultoría empresarial

Narda Constanza Moreno Benítez

Estudiante

Diana Carolina Hernández Gualdrón

Magíster en Gestión Social Empresarial

Directora del proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá, marzo de 2025

Resumen

La consultoría realizada para la empresa Elásticos Raetex SAS se centró en mejorar la eficiencia operativa, a través de un diagnóstico integral que permitió identificar los procesos clave para mejorar. El principal problema que se detecta es la falta de un plan de capacitación y la ausencia de un área de recursos humanos, lo cual afecta la productividad de los colaboradores. El objetivo general de la consultoría es diseñar un plan de capacitación como estrategia de desarrollo de los colaboradores, lo cual propenderá por el mejoramiento de la calidad de vida laboral en Elásticos Raetex. Las actividades que se realizaron fue la elaboración de una matriz DOFA, para poder identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, al realizar el mapa de competencias que será la guía para el diseño del plan de capacitación. Para realizarlo, se escogieron temas que son de mucha importancia para la empresa como para sus colaboradores, tales como comunicación, trabajo en equipo, manejo de maquinaria, orientación al cliente, entre otros. Además, se realizaron reuniones para evaluar el progreso y asegurar el cumplimiento de los objetivos del proyecto. La consultoría también evidenció que los colaboradores estaban involucrados en cada etapa del proceso, lo que conlleva a un gran compromiso y efectividad por parte de ellos. A lo largo de la consultoría sobresalió siempre el diseño de plan de capacitación como factor clave para el éxito de la empresa. El diseño de capacitación no solo busca mejorar las competencias técnicas, sino también fomentar un ambiente laboral óptimo, fortalecer las capacidades de los colaboradores, y ser más competentes. Esto permitirá que la empresa Elásticos Raetex pueda adaptarse a los cambios de la industria textil y ser más competitivos en este mercado.

Palabras clave: colaboradores, capacitación, competencias, orientación al cliente, procesos, calidad de vida y trabajo en equipo

Abstract

The consultancy carried out for Elásticos Raetex S.A.S. focused on improving operational efficiency through a comprehensive diagnosis that allowed for identifying key processes to improve. The main issue detected was the lack of a training plan and the absence of a human resources department, which affects the productivity of the employees. The general objective of the consultancy was to design a training plan as a strategy for the development of the employees, which will contribute to improving the quality of work life at Elásticos Raetex. The activities carried out included the creation of a SWOT matrix to identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats, and the development of a competency map that will serve as the guide for designing the training plan. To create it, topics that are of great importance to both the company and its employees were selected, such as communication, teamwork, machinery handling, customer orientation, among others. Additionally, meetings were held to evaluate progress and ensure that the project's objectives were met. The consultancy also revealed that employees were involved in every stage of the process, leading to great commitment and effectiveness on their part. Throughout the consultancy, the design of the training plan stood out as a key factor for the company's success. The training design not only aims to improve technical competencies but also to foster an optimal work environment, strengthen the employees' capabilities, and increase their competence. This will allow Elásticos Raetex to adapt to the changes in the textile industry and become more competitive in the market.

Keywords: Employees, training, competencies, customer orientation, processes, work-life quality, teamwork

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	8
1. FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.1. Contexto empresarial	9
1.2. Antecedentes de la gestión del talento humano	9
1.3. Identificación del problema	10
2. FASE PLANEACIÓN	11
2.1. Justificación	11
2.2. Objetivos del proyecto	12
2.3. Alcance del proyecto.....	14
2.4. Marco de referencia	14
2.5. Metodología de la consultoría.....	21
3. FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS	26
3.1. Desarrollo del plan de trabajo	27
3.2. Seguimiento gerencial.....	29
3.3. Monitoreo: matriz marco lógico	31
4. FASE CIERRE Y CONCLUSIONES	34
4.1. Productos finales.....	34
4.2. Lecciones aprendidas	35
4.3. Recomendaciones para la Gerencia	45
Referencias bibliográficas.....	47
Anexos	50
Anexo A. Matriz DOFA	50
Anexo B. Informe de investigación de mercados, cliente interno	55
Anexo C. Mapa de competencias.....	63

Anexo D. Plan de capacitación	70
Anexo E. Memorias de la sesión de divulgación	83
Anexo F. Lista de asistencia de la sesión de divulgación	86
Anexo G. Acta de seguimiento gerencial No 1	87
Anexo H. Acta de seguimiento gerencial No 2.....	90



Lista de tablas

Tabla 1 Alcance del proyecto	14
Tabla 2 Marco normativo.....	18
Tabla 3 Metodología RACI del proyecto para Elásticos Raetex	24
Tabla 4 Matriz marco lógico de Elásticos Raetex	31
Tabla 5 Descripción de los productos de la consultoría para Elásticos Raetex	34



Lista de ilustraciones

Ilustración 1	Árbol de problemas de Elásticos Raetex	11
Ilustración 2	Árbol de objetivos de Elásticos Raetex	13
Ilustración 3	Estructura organizacional de Elásticos Raetex	22
Ilustración 4	Plan de trabajo de Elásticos Raetex para el segundo y tercer semestre	26



Introducción

El propósito de esta consultoría es desarrollar un plan de capacitación para la empresa Elásticos Raetex SAS, con el fin de fortalecer la calidad de vida laboral de sus colaboradores. Para ello, se lleva a cabo un análisis exhaustivo de la situación actual de la organización mediante el uso de una matriz DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas); además, se realiza un trabajo de campo a través de una investigación de mercado, que permite identificar los elementos clave del proyecto.

A partir de esta información que arroja la matriz DOFA y el informe de mercado, se diseña un plan de capacitación que permite mejorar el desempeño de los colaboradores y, una mejor calidad de vida laboral. Como resultado de este proceso, se espera fortalecer las competencias de los colaboradores y contribuir a la mejora continua de la empresa. Finalmente, se divulga a todos los colaboradores los resultados y productos obtenidos en la consultoría.

El plan de capacitación tiene como objetivo mejorar el rendimiento general de Elásticos Raetex, al renovar los procesos internos; sobre todo, incrementar la satisfacción y motivación de los colaboradores, lo que podría mejorar un ambiente laboral más positivo y productivo.

1. Fase formulación del problema

En esta etapa inicial en la que se describe el entorno empresarial, la historia de la gestión del talento humano y la identidad del problema, el objetivo es definir con exactitud la idea central de la consultoría, enfocándose en la medida del problema clave que guiará la intervención de la consultoría dentro de la empresa Elásticos Raetex.



1.1. Contexto empresarial

Elásticos Raetex, ubicada en Medellín, es una empresa dedicada a la elaboración de elásticos textiles e insumos para la confección de prendas. La actividad económica está centrada en la producción de elásticos textiles de diversos diámetros usados en prendas como bóxer, tops, faldas, vestimenta deportiva, entre otros. Su misión es ser la elección predilecta de los clientes, al proporcionar cintas elásticas textiles de alta calidad, donde se busca cubrir las necesidades y exigencias de los clientes dando soluciones acertadas que superen las expectativas de estos. La empresa quiere ser una de las líderes en la industria con respecto a innovación, eficiencia y atención al cliente.

La visión de Elásticos Raetex va dirigida a ser un referente creativo, donde sus soluciones sean reconocidas por su innovación y sostenibilidad e innovación en su sector. Por otro lado, la empresa implementa dentro de sus buenas prácticas la mejora continua, lo que le ha permitido innovar y mejorar sus procesos, esto, le ha permitido mantenerse dentro de las tendencias hacia las que avanza el mercado, logrando mantenerse y seguir ampliando su portafolio de productos (Raetex, 2024).

1.2. Antecedentes de la gestión del talento humano

Elásticos Raetex tiene muchos desafíos por no contar con un área de talento humano formalizada, lo que puede ser un impedimento en su crecimiento y eficiencia operativa. Al no tener un área de talento humano se limitan mucho sus procesos, tales como el reclutamiento de personal, la selección y la capacitación, lo que no deja saber de una forma clara la identidad de las capacidades y el desarrollo de habilidades de sus colaboradores. Al no tener unas políticas de retención de sus colaboradores ha generado mucha rotación, que ha afectado la unión y colaboración del equipo de trabajo y la continuidad de los procesos. Esto quiere decir que el ambiente laboral, la motivación y la satisfacción laboral no son muy fuertes, lo que afecta directamente en el rendimiento general de la empresa.

Uno de los problemas es la falta de capacitación y desarrollo profesional de sus colaboradores, que los ha llevado a no estar preparados para enfrentar los nuevos desafíos del mercado, estas capacitaciones les permitirán adaptarse a los avances dentro de la industria textil. Ya que este sector está en constante evolución, y las empresas deben contar con talento humano capacitado para mantenerse competitiva. Sin un plan de capacitación, Elásticos Raetex corre el riesgo de quedarse atrás frente a las otras empresas en un mercado cada vez más competitivo.

1.3. Identificación del problema

Elásticos Raetex carece de un área de recursos humanos, lo que ha llevado a que en la empresa no se hayan identificado las competencias de los colaboradores ni las competencias que se requieren para laborar en ella. Por estas razones, es necesario crear un mapa de competencias que permita identificar las competencias laborales que requieren los colaboradores de la empresa para desempeñarse adecuadamente en su cargo, que sirva de insumo para diseñar un plan de capacitación que permita desarrollar esas competencias y, por lo tanto, para fortalecer la capacidad institucional de la organización, mejorando el desempeño y productividad de los colaboradores (Blanco, 2016).

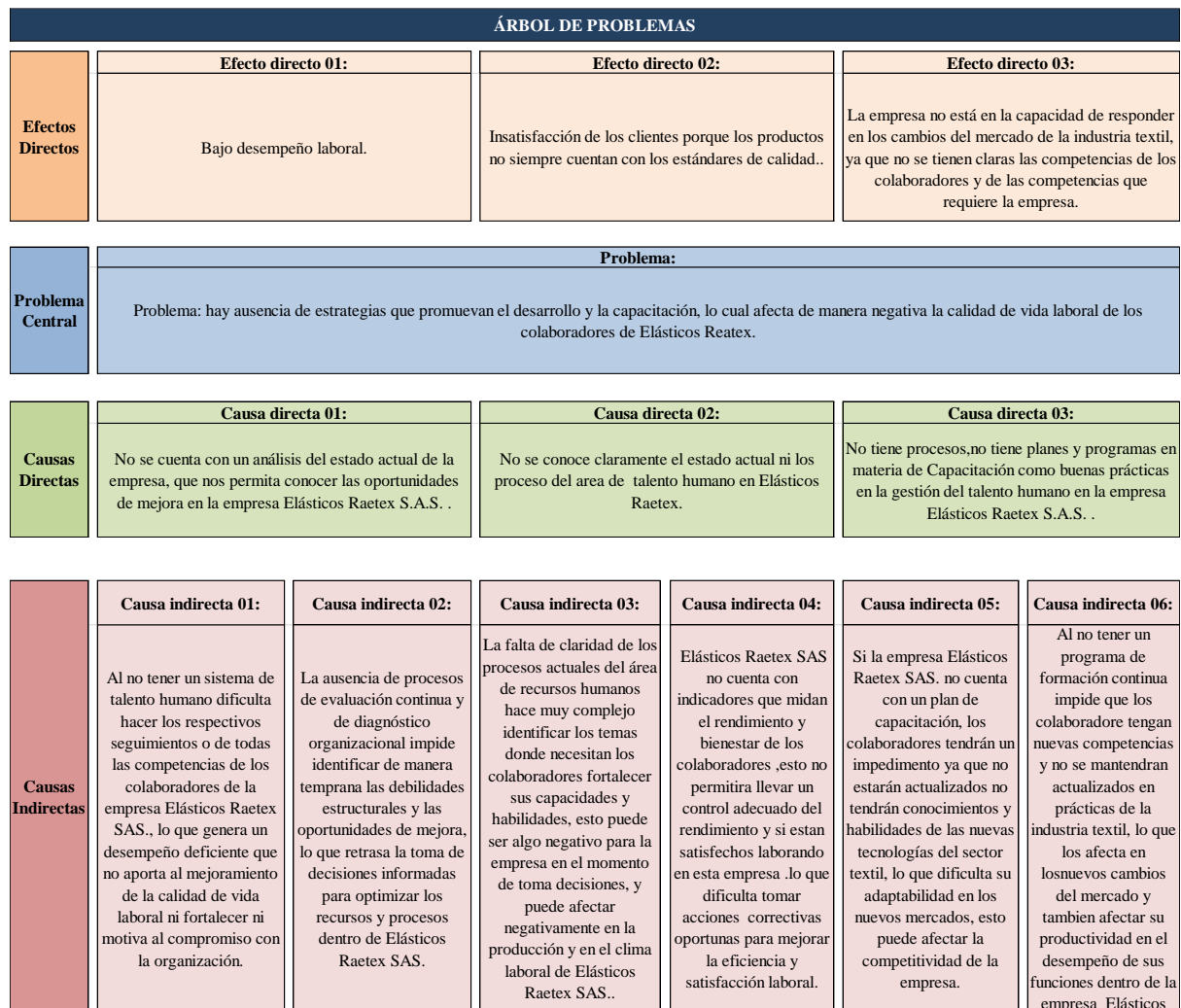
De aquí surge la pregunta de investigación: *¿Cómo diseñar un plan de capacitación para el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la empresa de Elásticos Raetex, para que fortalezcan su calidad de vida?*

A partir de estos planteamientos, se desarrolla el árbol de problemas, que analiza los efectos directos, el problema central, las causas directas, las causas indirectas y las recomendaciones, contenidos en la ilustración 1.



Ilustración 1

Árbol de problemas de Elásticos Raetex



2. Fase planeación

Una vez identificado el problema, se ajustan los objetivos, se determina el alcance del proyecto y se traza el plan de acción necesario para alcanzar los objetivos establecidos en la consultoría.

2.1. Justificación

El diseño de un plan de capacitación para Elásticos Raetex es fundamental para abordar la falta de competencias clave dentro de la empresa y mejorar el desempeño de los colaboradores. La ausencia de un área de recursos humanos formal ha impedido la

identificación y el desarrollo adecuado de las habilidades de los colaboradores y de la empresa que son necesarios para enfrentar los desafíos del sector textil. Esto ha generado una brecha significativa entre las competencias de los colaboradores y el perfil del cargo; además, la falta de un plan de capacitación estructurado ha contribuido a la rotación de personal y a un ambiente laboral con baja motivación, lo que repercute negativamente en la continuidad de los procesos productivos y en el clima organizacional.

Según Siliceo (2005), implementar el plan de capacitación le permitiría a Elásticos Raetex mejorar las habilidades técnicas y blandas de su talento humano, también formaran su desempeño con los objetivos estratégicos de la empresa. La afinidad de las competencias claves y del diseño de programas formativos propios, Esto asegurara que los colaboradores adquieran las herramientas necesarias para contribuir al crecimiento y la innovación dentro y fuera de la empresa. Este enfoque no solo resolverá una de las problemáticas de la empresa, sino que generará capacidades que asegurarán que la empresa continúe desarrollando y conservando su talento humano, incluso después de la finalización de la consultoría.

2.2. Objetivos del proyecto

El propósito general de la presente consultoría se establece mediante el diagnóstico y análisis de la situación actual, que permite identificar los problemas de la población objetivo y seleccionar el problema principal que se aborda en el proyecto. Todo esto a través de la construcción de un árbol de problemas.

2.2.1. Objetivo general

Diseñar un plan de capacitación como estrategia de desarrollo de los colaboradores, lo cual propenderá por el mejoramiento de la calidad de vida laboral en Elásticos Raetex.

2.2.2. Objetivos específicos

- Analizar el estado actual de la empresa que permita asociar las oportunidades y las mejoras en la empresa Elásticos Raetex.



- Reconocer los procesos actuales relacionados con la gestión del talento humano en la empresa Elásticos Raetex.
- Identificar estrategias de talento humano relacionadas con la capacitación de los colaboradores, como buenas prácticas en la gestión del talento humano en Elásticos Raetex.

El árbol de objetivos de Elásticos Raetex, se presenta a continuación en la ilustración 2.

Ilustración 2

Árbol de objetivos de Elásticos Raetex

Árbol de objetivos			
Fines	Fin 01:	Fin 02:	Fin 03:
	Mejorar las habilidades y competencias de los colaboradores, proponiendo un el diseño de un plan de capacitación para el desarrollo profesional de los colaboradores, de modo que propenda por el fortalecimiento de sus competencias, lo que lleva a un mejor desempeño laboral para ser más eficaces.	Mediante la capacitación, de los colaboradores lo que se busca es que saquen productos de muy buena calidad, logrando esto se evitara los reclamos y devoluciones del elástico por parte del consumidor final. Y esto conllevara a la satisfacción de cliente. Esto será beneficioso para Elásticos Raetex S.A.S.	Es muy importante identificar las competencias de los colaboradores de Elásticos Raetex S.A.S. para que se adapten a los cambios que se están realizando en la industria textil. Esto implica saber que habilidades tienen actualmente y las competencias que necesitan fortalecer para que puedan enfrentar los nuevos cambios de la tecnología y las nuevas tendencias del sector. Tener a los colaboradores capacitados permitirá poder afrontar todos estos cambios y ser unas personas eficientes y competitivas.
Objetivo general	Establecer el objetivo general:		
	Diseñar un plan de capacitación como estrategia de desarrollo de los colaboradores, lo cual propenderá por el mejoramiento de la calidad de vida laboral en Elásticos Raetex SAS.		
Objetivos específicos	Establecer objetivo específico 01:	Establecer objetivo específico 02:	Establecer objetivo específico 03:
	Realizar un estudio del estado reciente de la empresa, que permita reconocer las oportunidades que se deban mejor en Elásticos Raetex SAS.	Se debe analizar como se maneja en la actualidad los procesos talento humano en Elásticos Raetex SAS.	Identificar estrategias de talento humano relacionadas con capacitación de los colaboradores, como buenas prácticas en la gestión del talento humano en Elásticos Raetex SAS.

2.3. Alcance del proyecto

En esta sección se define el alcance del proyecto, al especificar las actividades que se llevan a cabo y los resultados esperados, los cuales se presentan como productos o entregables del desarrollo de la consultoría. Cada actividad representa un compromiso dentro del proyecto, y está directamente vinculada a uno o más productos, los cuales servirán como evidencia de su ejecución (tabla 1).

Tabla 1

Alcance del proyecto

No.	Actividad/compromiso	ID.	Producto/entregable
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz DOFA
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación de mercados
3	Identificación de elementos o factores clave	C	Mapa de competencias
		D	Plan de capacitación
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E	Memorias de la sesión de divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento gerencial	G	Acta de seguimiento gerencial No 1
		H	Acta de seguimiento gerencial No 2

2.4. Marco de referencia

Para entender de manera clara la problemática y las áreas de intervención de la consultoría, a continuación, se exponen los conceptos clave que deben considerarse, así como los modelos de referencia en los que se basa la propuesta de intervención de esta consultoría. El proyecto se fundamenta y se basa en el modelo de Alles (2016a).

2.4.1. Marco teórico

El propósito de esta consultoría es diseñar un plan de capacitación que mejore las competencias laborales de los colaboradores de Elásticos Raetex, alineando su desempeño

con la calidad de vida de los colaboradores. Para lograrlo, es esencial basarse en conceptos clave relacionados con la capacitación, el desarrollo de competencias y su impacto en el ambiente organizacional, así como en modelos y teorías que guían la intervención propuesta.

La capacitación es un procedimiento estructurado que busca que los colaboradores tengan los conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar sus ocupaciones diarias en las empresas. Según Alles (2019, 2020), la capacitación se realiza en actividades organizadas, generalmente son curso, con fechas y horarios determinados, en las cuales los integrantes reciben formación dirigida por un profesor o instructor. Su objetivo es claro y específico, estas capacitaciones están orientadas a mejorar áreas o temas específicos del desempeño laboral del talento humano. Este proceso no solo se limita a la enseñanza técnica, sino que también fomenta el desarrollo de competencias transversales que les permiten a los colaboradores adaptarse a los cambios de los nuevos mercados.

Las competencias se refieren también al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para que un empleado desempeñe su trabajo con eficacia (Palomo, 2022). Existen dos tipos de competencias: técnicas, las relacionadas con los conocimientos específicos de la profesión, y blandas, que abarcan habilidades tales como liderazgo, comunicación y trabajo en equipo (Alles, 2019).

El desarrollo de estas competencias es clave para mejorar el desempeño de los colaboradores y, por ende, la productividad organizacional. La importancia de este concepto radica en identificar y desarrollar las competencias necesarias para alcanzar un rendimiento sobresaliente. El desarrollo de competencias tiene impacto directo en la calidad de vida laboral de los colaboradores. Este concepto hace referencia a si el ambiente laboral es favorable o no para el bienestar del talento humano. Alles (2019) resalta que este concepto abarca desde las condiciones físicas del lugar de trabajo hasta las relaciones interpersonales con los compañeros, líderes y nivel directivo. La calidad de vida laboral se ve influenciada

positivamente cuando los empleados tienen acceso a programas de capacitación que no solo mejoren sus habilidades técnicas, sino también su capacidad de interactuar de manera efectiva dentro del equipo de trabajo, creando un ambiente de trabajo más agradable y productivo.

El mapa del modelo de competencias es una herramienta que ayuda a las empresas que facilita la percepción de las distintas competencias de las empresas y de cómo estas interactuando. Según Alles (2019), el mapa de competencias generalmente contiene información sobre las competencias, la relación entre competencias, y las competencias que potencian a otras. Esta herramienta permite que las empresas identifiquen qué competencias son las más importantes para el éxito de una organización y cómo deben desarrollarse y alinearse con los objetivos estratégicos de las empresas y la calidad de vida de los colaboradores.

Un plan de capacitación es un conjunto de actividades estructuradas, proyectadas específicamente para desarrollar las competencias que los colaboradores necesitan para mejorar su desempeño laboral; debe considerar las necesidades organizacionales y los objetivos estratégicos, así como las expectativas de desarrollo de los colaboradores, y debe incluir la identificación de las brechas de habilidades, los contenidos formativos, los métodos de enseñanza y las herramientas de evaluación para medir su efectividad. La falta de un buen plan de capacitación genera una serie de problemas en las empresas. Sin una estrategia definida, los empleados no reciben la formación adecuada para enfrentar los retos del mercado ni para mejorar su productividad. Esto puede llevar a una baja satisfacción laboral, ya que el recurso humano puede sentirse desactualizado para afrontar nuevas tareas o responsabilidades (Chiavenato, 2020).

El modelo por competencias que sirve de apoyo para el desarrollo de los productos de esta consultoría es el propuesto por Alles (2016b), quien integra un enfoque práctico y teórico



sobre cómo identificar, desarrollar y mapear las competencias dentro de una organización. Este modelo hace referencia en la incorporación de las competencias tanto técnicas como transversales, son clave para la mejora continua del desempeño y organizacional. Por medio de este modelo, la consultoría orienta el diseño del plan de capacitación hacia la mejora de las competencias técnicas y transversales de los colaboradores de Elásticos Raetex, asegurando que el desarrollo del talento humano esté alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, lo que contribuirá directamente al aumento de la productividad, a la satisfacción laboral y a fortalecer la calidad de vida de los colaboradores.

El modelo por competencias propuesto por Alles (2016b) se escoge como referencia para el diseño del plan de capacitación debido a su enfoque integral y práctico para el desarrollo de competencias dentro de la empresa. Este modelo no solo apoya el desarrollo de competencias técnicas, sino también el de las competencias blandas, fundamentales para mejorar el desempeño general de los colaboradores y, de esta manera, elevar la calidad de vida laboral. El modelo de Alles (2016b) es una guía, flexible y estratégica para abordar las necesidades de capacitación en Elásticos Raetex. Su intensidad en la identificación y desarrollo de competencias tanto técnicas como blandas, su alineación con los objetivos organizacionales, su enfoque en la mejora continua y su enlace directo con la calidad de vida laboral lo convierten en el instrumento ideal para diseñar un plan de capacitación que mejore el desempeño de los colaboradores y que le ayude al ambiente laboral y a la productividad de la empresa a largo plazo.

2.4.2. Marco normativo

Este marco normativo ayuda a garantizar que cualquier intervención en recursos humanos, tales como el diseño de un plan de capacitación, esté alineada con las leyes laborales y los estándares internacionales (tabla 2).



Tabla 2

Marco normativo

Normatividad	Objeto de la norma
Decreto 1083 de 2015, Art. 45. Regulación de la Capacitación Empresaria (Presidencia de la República, 2015a)	Establece que las empresas deben realizar actividades de capacitación para el desarrollo de las competencias de sus empleados; además, regula las condiciones y la implementación de programas de capacitación en el ámbito laboral, promoviendo la formación continua para aumentar la competitividad de las empresas y mejorar el desempeño de los trabajadores.
Decreto 1072 de 2015. Art. 10. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Presidencia de la República, 2015b)	Este decreto establece las disposiciones sobre formación y capacitación en el ámbito laboral. Nos dice que las empresas deben implementar planes de formación y capacitación, esto con el fin de mejorar la productividad y el bienestar de los colaboradores. Además, define las condiciones para que las empresas ofrezcan programas de formación profesional y técnica y las disposiciones para la seguridad y salud en el trabajo. Artículo 2.2.1.1.1. Formación y Capacitación



Normatividad	Objeto de la norma
<p>DECRETO 154 DE 2021 (febrero 11). Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE (Presidencia de la República, 2021a).</p>	<p>Dispone los lineamientos de calidad, pertinencia, cobertura y oportunidad para todos los procesos de capacitación laboral. Aclara que los procesos de capacitación en estas Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) no deben superar las 159 horas. Resuelve que los gastos o costos de la capacitación son asumidos por el empleador.</p>
<p>DECRETO 1650 DE 2021 (diciembre 6). Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Cali (Presidencia de la República, 2021b).</p>	<p>Adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Se relaciona con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad.</p>
<p>Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se organiza el Sistema de Formación para el Trabajo en Colombia (Presidencia de la República, 1998).</p>	<p>Establece que los derechos laborales deben ser garantizados por la ley y promueve una buena relación entre empleador y trabajador, lo que</p>

Normatividad	Objeto de la norma
	<p>implica una política de capacitación para mejorar las competencias y condiciones laborales.</p>
<p>Constitución Política de Colombia – Artículo 53 (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)</p>	<p>Establece que los derechos laborales deben ser garantizados por la ley y promueve una buena relación entre empleador y trabajador, lo que implica una política de capacitación para mejorar las competencias y condiciones laborales.</p>
<p>Ley 1429 de 2010 - Artículo 2: (Congreso de Colombia, 2010)</p>	<p>El Artículo 2 de la Ley 1429 de 2010 dispone que la capacitación es una herramienta para precisar el empleo y el desarrollo de competencias dentro de las empresas. Este artículo resalta la importancia de la capacitación como un medio para fortalecer las habilidades laborales del talento humano y, al mismo tiempo, mejorar la competitividad de las empresas.</p>
<p>Ley 50 de 1990 – Código sustantivo del trabajo</p>	<p>Esta ley establece principios generales sobre el trabajo en Colombia, y aunque no regula específicamente la capacitación, menciona la obligación de los empleadores de proporcionar formación continua a sus empleados en aspectos técnicos, operacionales y de seguridad.</p>

Nota. Elaboración propia, a partir de la normatividad citada (2025).



2.5. Metodología de la consultoría

La consultoría se llevará a cabo mediante la adopción de las metodologías PMBOK y Marco Lógico, donde el PMBOK se ajusta a la estructura general de la consultoría, y se incorporan tres componentes del Marco Lógico para su desarrollo: el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la Matriz Marco Lógico.

El *Project Management Body of Knowledge (PMBOK)* es un conjunto de buenas prácticas y directrices desarrolladas por el Project Management Institute (PMI), que proporciona un marco integral para la gestión de proyectos. El *PMBOK* organiza la gestión de proyectos en áreas de conocimiento y en procesos, que abarcan todo el ciclo de vida de un proyecto, desde su iniciación hasta su cierre. Las áreas de conocimiento incluyen aspectos tales como gestión del alcance, tiempo, costo, calidad, recursos humanos, comunicaciones, riesgos y *stakeholders*. El enfoque del *PMBOK* se basa en procesos planificados y adaptables, lo que permite ajustar las prácticas de gestión a distintos tipos de proyectos. Su principal objetivo es asegurar que los proyectos se entreguen a tiempo, dentro del presupuesto y con los resultados esperados, promoviendo la eficiencia, la eficacia y la alineación con los objetivos estratégicos de la organización (PMI, 2021).

El marco lógico se utiliza como un procedimiento de planificación y gestión de proyectos desarrollado por la CEPAL, que es utilizado para organizar de forma clara las actualizaciones y los objetivos esperados de un proyecto. El enfoque del marco lógico se basa en la fabricación de la una matriz lógica que organiza los objetivos, las actividades y los recursos del proyecto con sus respectivos indicadores. La matriz enfoca los objetivos en niveles de escalafón que van desde los fines (impactos deseados a largo plazo), pasando por los empeños (resultados específicos esperados), y los resultados y las actividades indispensables para alcanzarlos. Además, establece indicadores de desempeño para medir el progreso del talento humano de las organizaciones, y los medios de comprobación que les

permiten confirmar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las organizaciones. A través de este enfoque, el marco lógico nos presenta una visión clara y razonable del proyecto, ayuda a los directivos y responsables del proyecto en la toma de las mejores decisiones y permite calcular las competencias, afirmando que las actividades estén alineadas con los resultados y que los riesgos sean dirigidos de la mejor forma (Ortegón et al., 2015).

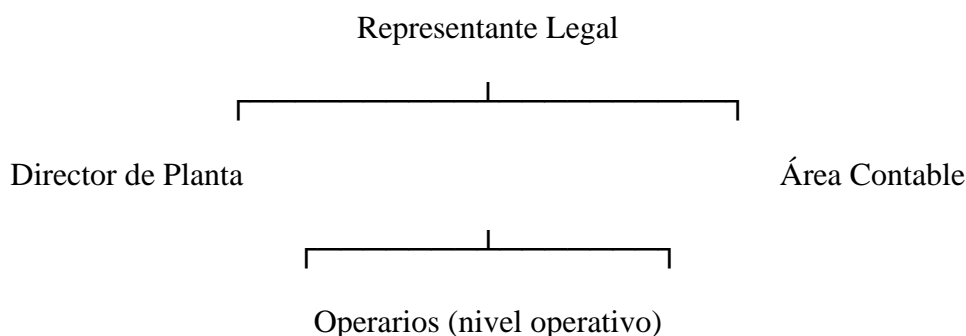
2.5.1. Población

La población objeto del proyecto de capacitación para Elásticos Raetex está constituida por todos los colaboradores de la empresa, que son los actores clave que se beneficiarán del proceso de capacitación diseñado para mejorar sus competencias y, con ello, su desempeño laboral y calidad de vida.

Como la empresa Elásticos Raetex no cuenta con un área de recursos humanos, se debe llevar a cabo una asociación y división de este, para enfocar los programas de capacitación de manera adecuada a las necesidades de los colaboradores y de la empresa. Esto involucra los distintos cargos, roles y competencias requeridas para la empresa Elásticos Raetex (ilustración 3).

Ilustración 3

Estructura organizacional de Elásticos Raetex



Nota. Organigrama proporcionado por Elásticos Raetex (comunicación personal, 2024).

La estructura organizacional de Elásticos Raetex está organizada en una estructura escalafón lineal que incluye tres niveles. En el nivel más alto, se encuentra el Representante



Legal, quien toma decisiones estratégicas y supervisa las operaciones generales de la empresa. En el segundo nivel, está el Director de Planta, quien es responsable de la gestión operativa y la supervisión directa de la planta de producción. En este nivel también se encuentra el Área Contable (contadora), que, a su vez, maneja la parte financiera, administrativa, tributaria y la encargada de manejarla contratación del talento humano de la empresa. En el tercer nivel, más operativo, se encuentran los operarios encargados de la ejecución de los procesos productivos, son los encargados del manejo de la maquinaria y los procesos de producción del elástico.

En el marco de la consultoría el área clave para intervenir es la de Recursos Humanos, ya que en la empresa Elásticos Raetex no se cuenta con esta área formalmente creada, actualmente forma parte de los procesos y actividades que lleva a cabo la contadora; sin embargo, se espera que el área de Recursos Humanos se cree o formalice más adelante, y que en el proceso del diseño del plan de capacitación se involucre directamente a los colaboradores de Elásticos Raetex. La colaboración del equipo de trabajo será fundamental para llevar a cabo la formación necesaria y que impacte positivamente en la calidad de vida laboral y la productividad de los colaboradores, esto será beneficioso tanto para los colaboradores como para la empresa.

El proyecto de capacitación impactará a toda la empresa, dado que la falta de un plan para el desarrollo de competencias, y la necesidad de mejorar la productividad y el ambiente laboral, son desafíos que afectan a todos los niveles de la empresa. El grupo objetivo está compuesto por cinco colaboradores, representantes de los tres niveles: un representante del equipo de operarios en la planta, el Representante Legal y el director de Planta en representación de los directivos, un representante de los colaboradores en las funciones administrativas, y la Contadora, en representación del Área Financiera. El proyecto será especialmente relevante para los operarios, quienes recibirán formación técnica para mejorar

la calidad de los productos, pero también se beneficiarán los mandos medios y directivos, al alinearse con las competencias requeridas para mejorar la competitividad de la empresa.

2.5.2. Stakeholders

Para asegurar la buena culminación de la consultoría es esencial identificar en la organización a las personas que estarán involucradas y comprometidas con el desarrollo del proyecto, trabajando estrechamente con el equipo. La identificación de los *stakeholders* implica reconocer a aquellos que se verán afectados por el proyecto, ya sea de manera directa o indirecta, y documentar información clave sobre sus intereses, su nivel de participación y su impacto en el éxito de este (PMI, 2021). Estos *stakeholders* pueden pertenecer a diferentes niveles de la organización.

En este orden de ideas, a través de la matriz de asignación de responsabilidades (RACI, por sus siglas en inglés *responsible, accountable, consulted, informed*) se puede reunir, organizar, examinar y estructurar de manera sistemática la información relacionada con cada uno de los *stakeholders*, permitiendo definir claramente sus roles en el proyecto y fomentar su compromiso (PMI, 2021).

A continuación, en la tabla 3 se presenta la matriz RACI del presente proyecto.

Tabla 3

Metodología RACI del proyecto para Elásticos Raetex

Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Analizar las prácticas y la situación actual de los procesos del talento humano.	Consultores	Representante Legal y Director de Planta	Director de Planta	Representante Legal y Director de Planta
Trabajo de campo.	Consultores	Director de planta	Director de planta	Representante Legal y Director de Planta



Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Identificación de elementos o factores clave.	Consultores	Director de Planta	Director de Planta	Representante Legal y Director de Planta
Dar conocer los resultados de los productos de la consultoría para mejorar y fortalecer la capacidad institucional.	Consultores	Representante Legal y director de Planta	Director de Planta	Colaboradores de la empresa.
Seguimiento gerencial.	Consultores	Representante legal y Director de Planta	Representante Legal, Director de Planta y consultores	Representante Legal y Director de Planta

2.5.3. *Plan de trabajo*

A continuación, en la ilustración 4 se presentan las actividades que, como parte del proyecto de consultoría, forman parte del plan de trabajo y que se llevan a cabo durante el segundo y tercer semestre, acompañadas de la propuesta de cronograma para su ejecución.



Ilustración 4

Plan de trabajo de Elásticos Raetex para el segundo y tercer semestre

PLAN DE TRABAJO SEGUNDO SEMESTRE													
#	Actividad	Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL												
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto												
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato												
0.3	Firma del acta de inicio												
0.4	Generar el Acuerdo												
0.5	Radicar acuerdo firmado al POLI												
1	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA												
1	Introducción: Delimitación tema del proyecto												
1.1	Contexto Empresarial												
1.2	Antecedentes de la Gestión de Talento Humano												
1.3	Identificación del problema: Árbol de problemas.												
1.4	Anexo_A-Matriz DOFA												
1.5	Anexo_B-Informe de investigación de mercados.												
2	PLANEACIÓN												
2.1	Justificación.												
2.2	Objetivos del proyecto: Árbol de Objetivos.												
2.3	Alcance.												
2.4	Marco de referencia: Teórico, Normativo.												
2.5	Metodología: PMBOK / MML												
2.6	Metodología: Población												
2.7	Metodología: Stakeholders / RACI												
2.8	Metodología: Plan de trabajo.												
3.2	Anexo_H-Acta de seguimiento gerencial No 1												
4.1	Construcción Matriz Marco Lógico												

PLAN DE TRABAJO TERCER SEMESTRE													
#	Actividad	Enero				Febrero				Marzo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3	IMPLEMENTACIÓN (EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN)												
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.												
3.1.1	Anexo_C-Mapa de Competencias												
3.1.2	Anexo_D-Plan de Capacitación												
3.1.3	Anexo_E-Memorias de la sesión de divulgación												
3.1.4	Anexo_F-Lista de asistencia de la sesión de divulgación												
3.2	Anexo_G-Acta de seguimiento gerencial No 2												
3.3	Monitoreo mediante Matriz Marco Lógico												
4	CIERRE Y CONCLUSIONES												
4.1	Descripción Productos Finales												
4.2	Lecciones aprendidas.												
4.3	Recomendaciones para la gerencia.												

3. Fase implementación y monitoreo de las estrategias

En esta fase, que incluye el desarrollo del plan de trabajo, el seguimiento gerencial y el monitoreo mediante la matriz marco lógico, se lleva a cabo la intervención al interior de la

empresa, con el objetivo de generar los productos definidos en el alcance del proyecto. Los entregables correspondientes se detallan al final de este informe.

3.1. Desarrollo del plan de trabajo

A continuación, se explica las acciones llevadas a cabo durante el desarrollo del plan de trabajo de la consultoría de la empresa Elásticos Raetex. La operación es realizada y respaldada en las mejoras en la misión empresarial, lo cual cumplen con las definiciones establecidas en la consultoría.

Durante la fase de diagnóstico del proyecto de consultoría, se llevó a cabo un análisis de la situación interna de la empresa, con el fin de identificar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Esta actividad se desarrolló dialogando con los colaboradores de la empresa. Como resultado de estas conversaciones se generó la matriz DOFA, que presenta de manera clara y estructurada los aspectos internos y externos que afectan el desempeño de la empresa. Este documento fue clave para entender el contexto organizacional y sentó las bases para el diseño de estrategias de mejora (ver anexo A, matriz DOFA).

La actividad que desarrollé para generar el informe de investigación de mercados – cliente interno, se basó en la implementación de un diagnóstico a través de diálogos directos con los colaboradores y de encuestas. Durante esta fase, se adelantaron conversaciones con los colaboradores de diferentes niveles de la empresa (operarios, directivos y administrativos), para identificar las necesidades, expectativas y percepciones de estos sobre el ambiente laboral. Los resultados obtenidos permitieron conocer las condiciones actuales del cliente interno y proporcionar recomendaciones estratégicas para mejorar la capacitación, la retención de talento y la satisfacción general de los colaboradores. Basándome en dicho informe, identifiqué que la necesidad de la consultoría de Elásticos Raetex es diseñar un plan de capacitación (ver anexo B, informe de investigación de mercados, cliente interno).

Para realizar el producto correspondiente al mapa de competencias, se realizó un análisis detallado de las competencias laborales requeridas en la empresa Elásticos Raetex y de las competencias que tienen los colaboradores en su día a día en su entorno laboral. Para lo cual se identificaron, perfiles y funciones de los colaboradores dentro de la empresa, clasificando las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.

A través de la encuesta y de diálogos con los colaboradores, también realicé una revisión de la plataforma estratégica de la empresa, que está constituida por la visión, la misión, los objetivos estratégicos y los valores institucionales. Se identificaron las habilidades técnicas, las competencias blandas y los conocimientos clave que son esenciales para el desempeño eficiente de cada uno de los perfiles de la empresa. El mapa resultante permitió visualizar claramente las brechas de competencias existentes, lo que sirvió como base para diseñar un plan de capacitación adaptado a las necesidades específicas de los colaboradores, con el fin de mejorar su desempeño y contribuir al crecimiento de la empresa (ver anexo C, mapa de competencias).

Las actividades que se desarrollaron para crear el diseño del plan de capacitación se basaron en una investigación detallada de las competencias requeridas por la empresa Elásticos Raetex. Esta investigación se llevó a cabo desde el mapa de competencias elaborado, de la valoración de desempeño de los colaboradores, donde ellos indican qué capacidades técnicas necesitan fortalecerse para poder desempeñar mejor su trabajo, al igual que las encuestas y reuniones con colaboradores. Lo anterior, llevó a identificar las fortalezas, los roles y funciones de mejora en competencias clave, tales como la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo, la orientación al cliente, la flexibilidad, la adaptabilidad y las competencias digitales.

Con los datos obtenidos, se diseñó un plan de capacitación adaptado a las necesidades de cada uno de los colaboradores dentro de la empresa Elásticos Raetex. El plan busca



mejorar el desempeño, fortalecer las habilidades y alinear las competencias de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la empresa (ver anexo D, plan de capacitación).

Se realizaron reuniones con el Director de la Planta y la consultoría se llevaron a cabo para fortalecer las capacidades de la empresa, asegurando que todos los colaboradores estuvieran informados sobre los temas tratados en estas reuniones. Durante estos encuentros, se presentaron de manera detallada los productos generados, tales como la matriz DOFA, el informe de investigación de mercados del cliente interno, el mapa de competencias y el plan de capacitación, destacando cómo cada uno de estos productos contribuirán al desarrollo y las mejoras continuas de la empresa. Cada uno de los productos generados contribuirá a mejorar la gestión de la empresa.

A través de un espacio de diálogo abierto, se les permitió a los asistentes hacer preguntas y aportar comentarios, lo que favoreció la comprensión y el compromiso de los colaboradores en la implementación de las acciones propuestas (ver anexo E, memorias de la sesión de divulgación, y anexo F, lista de asistencia de la sesión de divulgación).

3.2. Seguimiento gerencial

A lo largo de la dirección de la consultoría, se llevan a cabo dos instancias de seguimiento por parte del gerente o supervisor del proyecto dentro de la empresa, y los resultados de estos seguimientos quedan registrados en las actas correspondientes, las cuales forman parte integral de la documentación de la consultoría.

El seguimiento se realiza mediante mesas de trabajo entre la consultora del proyecto y el supervisor de la empresa, con el fin de monitorear el avance real en relación con lo proyectado. Lo anterior permite verificar que el proyecto se mantenga en el camino correcto y cumpla con los plazos establecidos.

En las reuniones de cierre, se presentan y entregan todas las evidencias del desarrollo

de las actividades, junto con los documentos y sus soportes y se realizó una presentación en PowerPoint donde se muestra y expone cada uno de los productos con sus respectivos soportes realizados por la consultoría, garantizando así la transparencia y el cumplimiento de los objetivos de la consultoría.

La sesión de seguimiento gerencial se llevó a cabo con el objetivo de evaluar el progreso del proyecto, y durante la misma se explicó detalladamente el proceso de cada uno de los roles de los colaboradores y los procedimientos relacionados con la maquinaria utilizada en la empresa. Además, se formuló una encuesta a los colaboradores, para obtener información sobre sus percepciones y necesidades, que permitió conocer mejor las condiciones laborales y los aspectos a mejorar en términos de capacitación y procesos internos. Los resultados de la sesión fueron documentados en el acta correspondiente, que se presentó como evidencia del seguimiento realizado. Como conclusión, el supervisor de Elásticos Raetex dio por aprobada la propuesta y planeación de la consultoría (ver anexo G, acta de seguimiento gerencial No 1).

La sesión de seguimiento gerencial 2 se llevó a cabo para presentar los avances y resultados obtenidos de la consultoría. Durante la sesión, el grupo consultor mostró los productos generados, incluyendo la matriz DOFA, el informe de investigación de mercados, el mapa de competencias y el plan de capacitación. Los resultados fueron explicados detalladamente, y se discutieron las implicaciones de cada uno de estos entregables. Al finalizar la presentación, el grupo consultor agradeció a la empresa y a los colaboradores por su colaboración, disposición y el tiempo brindado durante todo el proceso, lo cual fue clave para el desarrollo exitoso de la consultoría. Estos puntos fueron registrados en el acta correspondiente, que refleja el seguimiento realizado (ver anexo H, acta de seguimiento gerencial No 2).

3.3. Monitoreo: matriz marco lógico

La evaluación es un proceso continuo de monitoreo y control que se lleva a cabo a lo largo de la consultoría, de forma simultánea a su ejecución. Su propósito es seguir, revisar y ajustar el progreso y desempeño del proyecto. En este sentido, se detallan las actividades realizadas en comparación con las tareas planificadas en el plan de trabajo, correspondientes a cada etapa de la consultoría.

La matriz de marco lógico de Elásticos Raetex se desarrolla en la tabla 4

Tabla 4

Matriz marco lógico de Elásticos Raetex

Resumen narrativo del objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Fin Mejorar la competitividad de la empresa Elásticos Raetex S.A.S. a través del fortalecimiento de las competencias de los colaboradores.	Incremento en la productividad de la empresa Elásticos Raetex S.A.S. en un 20% en el próximo año.	El reporte de producción mensual y evaluación de desempeño de los colaboradores es un informe donde se muestra el trabajo realizado por los colaboradores, muestra la evaluación del rendimiento y resultado de cada uno de los colaboradores.	La empresa Elásticos Raetex S.A.S sostiene la estabilidad operativa para que no sufra cambios significativos en su capacidad productiva.



Resumen narrativo del objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto	
Propósito	Diseñar un plan de capacitación para fortalecer las competencias laborales de los colaboradores de Elásticos Raetex S.A.S	Número de colaboradores capacitados (80% del total de colaboradores) y aumento de la satisfacción laboral (90% en la encuesta de satisfacción laboral).	Documento del Plan de capacitación diseñado.	Aprobación e implementación del Plan de Capacitación.
Resultados	1. Informe de investigación de mercado. 2. Mapa de competencias. 3. Plan de capacitación.	1. Análisis de necesidades de capacitación. 2. Identificación de las brechas de competencias. 3. Diseño de	Documentos de investigación de mercado, encuestas, reportes y actas.	La información recolectada es precisa y confiable para tomar decisiones.

Resumen narrativo del objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto
			memorias de las sesiones de divulgación.

Nota. Tabla de elaboración propia, a partir de la matriz marco lógico de Cepal (Ortegón et al., 2015).

4. Fase cierre y conclusiones

En esta etapa, la consultoría se termina con la entrega de los productos finales, los cuales se documentan los cambios implementados y respalda la innovación en la empresa.

4.1. Productos finales

En la tabla 5, se presenta de manera consolidada la información sobre los productos resultantes de la intervención. Estos productos se entregan en forma de anexos, los cuales forman parte integral de la documentación del proyecto, conforme a los nombres detallados.

Tabla 5

Descripción de los productos de la consultoría para Elásticos Raetex

No.	Actividad/compromiso	ID.	Producto/entregable
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz DOFA
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación de mercados
3	Identificación de elementos o factores clave	C	Mapa de competencias
		D	Plan de capacitación
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E	Memorias de la sesión de divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento gerencial	G	Acta de seguimiento gerencial No 1
		H	Acta de seguimiento gerencial No 2

4.2. Lecciones aprendidas

Se puede decir que, si se lograron los objetivos de la consultoría, ya que se realizaron los resultados esperados a través del desarrollo de los productos sugeridos por la empresa. El diseño del plan de capacitación, junto con la creación del mapa de competencias y el informe de investigación de mercados, fortalecieron las competencias laborales de los colaboradores de Elásticos Raetex; y se espera una gran mejora en la calidad de vida laboral y las competencias de los colaboradores respecto con los objetivos estratégicos de la empresa. Estos productos serán fundamentales para disminuir la rotación de personal, mejorar el desempeño laboral y aumentar la productividad de los colaboradores y por su puesto de la empresa, cumpliendo así con los objetivos de la consultoría.

Para conformar que los productos de la consultoría si cumplan con los estándares de calidad y las expectativas de Elásticos Raetex, se llevó a cabo un proceso de monitoreo y revisión continuo. Esto incluye la validación de los productos entregados en cada fase, la identificación de las competencias y el diseño del plan de capacitación; asimismo, se mantuvo una constante comunicación con el Director de la Planta y la Representante Legal, mediante reuniones en las cuales se realizaban las retroalimentaciones.

El proceso de reafirmar que todos los entregables han sido completados y aceptados se llevó a cabo a través de una serie de reuniones en las cuales se hicieron revisiones y validaciones con la Representante Legal y el Jefe de Planta, quienes eran con los que se llevaban a cabo los encuentros de seguimiento de gerencia. Cada producto entregado, la matriz DOFA, el mapa de competencias y el plan de capacitación, fue presentado y discutido con el cliente en reuniones de seguimiento gerencial. Durante estas sesiones, se solicitaron retroalimentaciones para asegurarse de que los productos cumplieran con las expectativas, requisitos y necesidades de la empresa. Si se encontraron ajustes y temas de mejorar, pero de forma inmediata se solucionaban y se le hacían las respectivas correcciones. En el proceso de

revisión y ajuste fue inmediato hasta que la empresa Elásticos Raetex expresaba su conformidad con cada entrega. Esta metodología aseguraba que las dos estuvieran alineados y satisfechos con cada uno de entregables así se cumplió con los estándares de calidad que ellos necesitaban.

La consultoría tuvo un impacto positivo para la empresa Elásticos Raetex, ya que fue muy importante en varios aspectos. En primer lugar, al diseñar el plan de capacitación, se mejoró la competencia y el desempeño de los todos los colaboradores, lo que servirá para una mayor productividad en los procesos de la empresa. En segundo lugar, la identificación de las competencias y la elaboración del mapa de competencias ayudarán a mejorar las capacidades y habilidades de los colaboradores y las necesidades propias de la empresa, asegurando que el equipo de trabajo este más preparado y sea más eficiente ante los nuevos retos del sector textil.

La consultoría mejoro la calidad de vida laboral, ya que los colaboradores apreciaron que la empresa estaba dispuesta a invertir en su desarrollo profesional, lo que contribuirá a que disminuya la rotación de personal y aumentar la satisfacción laboral. Al mismo tiempo, la empresa mejorara el clima laboral, ya que las tácticas utilizadas favorecerán la comunicación y la colaboración entre los colaboradore.

La elaboración de los productos apporto un valor importante para la empresa Elásticos Raetex en varios frentes. Uno de los beneficios fue el acceso a una consultoría gratuita, lo que le permitió a la empresa lograr soluciones de calidad sin incurrir en gastos. Esta consultoría proporcionó una valoración detallada de las situaciones internas de la empresa. Los productos desarrollados: La matriz DOFA, la investigación de mercado, el mapa de competencias y el diseño de plan de capacitación le ofrecieron a la empresa herramientas prácticas para mejorar el desempeño de sus colaboradores, reducir la rotación del talento humano y aumentar la satisfacción del ambiente laboral. A través del diseño del plan de capacitación, los

colaboradores van a adquirir nuevas habilidades y capacidades que impactarán directamente en la productividad y eficiencia de la empresa para si poder ser una empresa de éxito en el mercado de la industria textil que cada día es más innovadora y competitiva.

La consultoría le contribuyo al crecimiento de Elásticos Raetex, que es una pequeña empresa, en varios aspectos claves y fundamentales para su desarrollo y su sostenibilidad a largo plazo. Al diseñar un plan de capacitación adaptado a las necesidades específicas de los colaboradores y de la empresa, mejorar las competencias técnicas y blandas. Esto, además de aumentar la productividad y eficiencia, también disminuirá la rotación de personal, que es un factor negativo en las empresas, y para que Elásticos Raetex tenga un bien funcionamiento necesita de unos colaboradores altamente comprometido.

Elásticos Raetex recibió la consultoría con una disposición positiva y abierta, identificando las oportunidades de mejorar aspectos relevantes dentro de su estructura organizacional y operativa, y el equipo de trabajo mostró interés por fortalecer sus competencias. La disposición se vio reflejada en su colaboración activa durante la elaboración de la encuesta, y cuando se llevaba a cabo el dialogo con cada uno de ellos y en el momento de las reuniones de seguimiento, también mostraron el compromiso con el proceso de implementación de los productos entregados. La empresa entendió la importancia de la consultoría para reducir las brechas de competencias y mejorar la productividad y calidad de vida laboral, lo que facilitó un ambiente de trabajo receptivo y entusiasta ante las recomendaciones del diseño del plan de capacitación propuesto.

Elásticos Raetex expresó estar satisfecho por haber trabajado con la consultora. Durante el proceso, la empresa se mostró comprometida con los objetivos de la consultoría, y al finalizar mostraron su satisfacción con los productos entregados: la matriz DOFA, el estudio de mercado, el mapa de competencias y el diseño de plan de capacitación. La empresa resalto la importancia de cómo estas herramientas contribuirán a mejorar la calidad

de vida laboral, fortalecer las competencias de los colaboradores y optimizar los procesos; además, la relación de colaboración y la comunicación constante con la líder de la consultoría generó un ambiente de confianza, lo que dejó a la empresa contenta con los resultados obtenidos.

A medida que se desarrollaba la consultoría, Elásticos Raetex realizó algunas retroalimentaciones positivas y muy provechosas, una de las que se destacan fue la claridad en las entregas y la pertinencia de los productos propuestos. Los colaboradores mostraron empatía por el trato personalizado del plan de capacitación, así como por la importancia de los diagnósticos y productos entregados, como la matriz DOFA, el mapa de competencias, y el estudio de mercado. De igual manera, valoraron de buena manera el proceso participativo durante los diálogos desarrollados y en las encuestas realizadas, lo que permitió identificar sus necesidades; también realizaron algunas sugerencias sobre el ajuste de ciertos papeles dentro del diseño del plan de capacitación, lo que permitió hacer ajustes y mejorar los lineamientos de las medidas a las expectativas de la empresa. Esta retroalimentación permitió implementar algunas mejoras continuas y asegurar que las recomendaciones fueran aplicables y valiosas para la empresa Elásticos Raetex.

A lo largo de la consultoría, se presentaron algunas deficiencias u oportunidades de mejora, las cuales surgieron por la falta de claridad de la información de ciertos cargos o perfiles dentro de la empresa al inicio de la consultoría, esto debido a la ausencia de un área formal de recursos humanos, lo que dificultó un poco el reconocimiento preciso de las competencias y necesidades; sin embargo, esta situación también presentó una oportunidad para mejorar la estructura organizacional y clarificar las responsabilidades de cada cargo o rol dentro de la empresa.

Durante la consultoría, se materializaron algunos riesgos que fueron gestionados a tiempo de manera inmediata.



- **Riesgo:** falta de disponibilidad de información precisa al inicio del diagnóstico. Para abordar este problema, se adelantaron diálogos con los colaboradores y sesiones donde la consultora observaba los procesos, lo que permitió obtener datos más detallados y completos; además, se aplicaron encuestas para recolectar información.

¿Qué cambiaría para futuras consultorías? Se definió que se establecerá una planificación inicial más detallada, para definir los recursos y datos necesarios, de modo que la empresa esté mejor preparada con la información relevante que se requiera antes de iniciar el diagnóstico.

- **Riesgo:** la resistencia al cambio por parte de algunos colaboradores. Para mitigar esta resistencia, se hizo un acercamiento con los colaboradores, para ganarse su confianza. Durante estos acercamientos se les explicaba la importancia de la consultoría y cómo esta beneficiaría a los colaboradores y a la empresa en su conjunto. Además, se involucró a líderes de la plata para que sirvieran como agentes de cambio y motivaran a sus equipos.

Para futuras consultorías, propondría un líder o un facilitador dentro de la misma empresa que ayude a los procesos, he involucre a todos los colaboradores desde el inicio de la consultoría, esto puede garantizar un mayor compromiso y apoyo continuo a todo el proceso.

Aunque algunos riesgos se materializaron, no afectaron la ejecución o elaboración de los productos a entregar y fueron manejados con estrategias que permitieron seguir avanzando hacia el éxito de la consultoría. Las lecciones aprendidas ayudarán a mejorar la planeación y la ejecución de futuras consultorías

La gestión del tiempo durante la consultoría fue un factor clave en el desarrollo de esta. Si bien, en general, el tiempo asignado fue suficiente, hubo algunas fases en las que se tuvo que acelerar el proceso debido al surgimiento de imprevistos o de ajustes en la planificación.



El tiempo fue suficiente para desarrollar las actividades principales; es decir, el diagnóstico, la recopilación de información, la elaboración de la matriz DOFA, el informe de mercado, y el mapa de competencias; sin embargo, en la fase, del diseño del plan de capacitación y la revisión de resultados con los directivos de Elásticos Raetex, se requiere de más tiempo del inicialmente previsto, ya que surgieron necesidades adicionales, ajustes y validaciones por parte de la empresa. Por eso es muy importante que para esta fase se proyecte un poco más de tiempo el plan de trabajo para no tomar las cosas a la carrera y dejar temas de capacitación por fuera.

Si se pudiera cambiar algo, se podría haber planificado con más flexibilidad en las fases finales, dejando márgenes más amplios para cualquier ajuste de última hora; asimismo, habría sido útil contar con más recursos y mayor apoyo inicial para garantizar una ejecución más ágil de las actividades y cumplir sin contratiempos los plazos de entrega.

La comunicación con el cliente fue generalmente positiva, aunque se presentaron algunos desafíos debido a la carga de trabajo de los colaboradores de la empresa. A lo largo de la consultoría, se observó que estos tenían una agenda muy apretada, ya que la consultoría debía terminar los productos a finales del 2024, para lo cual necesitaba completar la información necesaria. Para la empresa, fin de año es temporada alta, y tenían muchos pedidos de elásticos, por lo que fue algo complejo que nos dedicaran el tiempo que requeríamos, lo que en ocasiones generaba retrasos en las respuestas o dificultades para coordinar reuniones; sin embargo, aunque a veces se necesitaba hacer seguimiento constante para garantizar la respuesta o la participación en las actividades programadas, la empresa en todo momento mostró disposición y compromiso con la consultoría.

La experiencia de diseñar el plan de capacitación para Elásticos Raetex durante la reunión de divulgación fue muy positiva en general, la actitud de los colaboradores fue receptiva y comprometida, mostraron interés por conocer los resultados de los productos

obtenidos de la consultoría. La reunión de los entregables y de los resultados fue vista como una oportunidad de mejora y adquirir nuevos conocimientos que podrán ayudar a fortalecer su gestión interna y mejorar el ambiente laboral; además, los colaboradores participaron activamente, hicieron preguntas y compartieron sus puntos de vista sobre los productos presentados, demostraron una actitud positiva y colaborativa, lo que facilitó la comunicación y permitió resolver inquietudes sobre la implementación de los productos entregados. El ambiente fue constructivo, y muchos de los colaboradores mostraron disposición para implementar los conocimientos adquiridos y trabajar en equipo con la consultora para asegurar el éxito del plan de capacitación.

El uso de herramientas tecnológicas durante la consultoría fue en general bueno, también se presentó algunos retos, en la medida en que surgieron dificultades asociados a la adaptación de los colaboradores y la disponibilidad de recursos tecnológicos. Algunos colaboradores no estaban familiarizados con el uso de las herramientas tecnológicas, lo que generó ciertas dificultades en la programación de reuniones virtuales o en la recolección de la información. Esto nos llevó a dedicar tiempo adicional para enseñarle a los colaboradores en el uso básico de estas herramientas.

En ciertos momentos se presentaron problemas de conectividad, y la falta de computadores dificultó la participación de los colaboradores en sesiones virtuales. Esto fue un reto, ya que las herramientas tecnológicas dependían de una infraestructura inestable que no siempre estaba disponible para todos los colaboradores. El uso de plataformas digitales implicó también un riesgo relacionado con la seguridad de la información, Deben tener muy presente que la falta de computadoras y acceso limitado a internet puede dificultar el crecimiento y la eficiencia de la empresa.

Es fundamental que la empresa Elásticos Raetex cuenten con una infraestructura tecnológica básica para su correcto funcionamiento, y que garantice la conectividad necesaria



para la recolección de la información y el uso de plataformas en línea. En futuras consultorías, sería útil verificar, antes de iniciar, que los recursos tecnológicos estén disponibles para todos los colaboradores. Esto permitiría que las actividades a realizar sean más ágiles, oportunas y que la información sea más fácil de entregar y encontrar.

Hubo varios aciertos durante la consultoría de Elásticos Raetex que contribuyeron al éxito. Obedecieron principalmente a la colaboración y participación de los colaboradores, la adaptación del enfoque a las necesidades de la empresa y la implementación de los productos del diagnóstico. A continuación, se detallan algunos de los principales factores que contribuyeron al éxito de la consultoría.

La investigación exhaustiva de la situación actual de Elásticos Raetex, por medio del diagnóstico y la aplicación de herramientas como la matriz DOFA y el informe de investigación de mercados nos dio a conocer de manera detallada las necesidades, habilidades y oportunidades de mejora al interior de la empresa. Esto nos permitió tener una base sólida sobre la cual diseñar las estrategias y acciones. Los colaboradores y directivos de Elásticos Raetex participaron de una forma muy activa, lo que fue esencial para el proceso. Las encuestas, diálogos y mesas de trabajo permitieron identificar las competencias y las necesidades formativas de modo realista y práctico, lo que facilitó el diseño de un plan de capacitación que estuviera alineado con las necesidades y objetivos de la empresa.

Los principales motivos de éxito fueron, la correcta planificación inicial y la adecuada estructuración de la consultoría permitieron desarrollar las actividades de manera ordenada. La buena comunicación con los colaboradores, los líderes de la empresa y la consultora permitió resolver dudas, dirigir y ajustar las estrategias cuando fue necesario. El compromiso de la empresa, en especial del Representante Legal, fue clave. El Director de Planta mostró disposición y apoyo continuo durante toda la consultoría, lo cual facilitó la implementación de los productos propuestos.

Quienes aportaron al éxito de la consultoría fueron los siguientes: la consultora, ya que elaboro un diagnóstico detallado, diseñó estrategias personalizadas y aseguró el acompañamiento durante todo el proceso; los directivos de Elásticos Raetex, que aportaron su compromiso al apoyar el proceso de cambio y brindaron tiempo para llevar a cabo las acciones; y los colaboradores de la empresa, desde operarios hasta administrativos, que participaron activamente en las encuestas y reuniones, lo que permitió obtener información precisa y real de su días de trabajo y labores diarias.

Las acciones específicas de la consultoría fueron: el consultor desarrolló el diseño del plan de capacitación tras un análisis exhaustivo de la empresa, los directivos apoyaron la implementación de la capacitación e incentivaron la participación de los colaboradores y los colaboradores compartieron sus necesidades y participaron de manera abierta en los diálogos y encuestas, lo que permitió hacer un diseño de planes más acertado y eficaz.

Como consultora, la experiencia fue muy enriquecedora y desafiante durante el proceso de la consultoría, tuve la oportunidad de aplicar mis conocimiento y habilidades, lo que me permitió entender mejor las necesidades de Elásticos Raetex.

El desarrollo de los productos fue gratificante, desde el diagnóstico hasta el diseño de plan de capacitación, representa un trabajo conjunto entre la consultora y la empresa Elásticos Raetex. Ver cómo estos productos fueron aceptados y cómo la empresa los implementara en su cultura organizacional me genera una sensación de logro. Saber que el diseño del plan de capacitación ayudará a los colaboradores a mejorar sus habilidades, mejora su ambiente laboral, su productividad y a alinearan con los objetivos estratégicos de la empresa.

En cuanto a la experiencia personal, fue para mí una oportunidad para crecer profesionalmente y prepararme que una de las formas de conocer un tema y reforzarlo es en el momento en que lo llevamos a la práctica. Trabajar con una empresa real y afrontar situaciones de la vida real me ayudó a fortalecer mis habilidades y competencias. También



me permitió desarrollar una mayor empatía hacia los colaboradores y la empresa Elásticos Raetex y me hace comprender los obstáculos y desafíos que enfrentan en el nuevo mercado de la industria textil.

Esta consultoría fue una experiencia muy enriquecedora tanto a nivel profesional como académico. Como futura magister, me brindó la oportunidad de aplicar de manera directa los conocimientos adquiridos en mi formación académica y llevarlo a un entorno de la vida real, fue una buena oportunidad de poner en práctica algunos de los temas aprendidos en clase de la maestría y ver que las puedo utilizar como soluciones palpables que impactan a la empresa Elásticos Raetex. Además, me permitió desarrollar una mayor comprensión sobre la gestión empresarial, la gestión del talento humano y la importancia de adecuar soluciones a las necesidades específicas de la empresa a la que se le realizó la consultoría.

En cuanto a lo que haría diferente en el futuro, una de las principales lecciones aprendidas es que debo planificar con más detalle los tiempos de entrega. Si bien logré completar todo el producto a entregar, algunos productos fueron más complicados de lo que inicialmente había pensado. En el futuro, estableceré más controles y reuniones más frecuentes para evitar posibles retrasos en la ejecución. A pesar de los retos, me doy cuenta de que las reuniones de seguimiento y los ajustes durante la consultoría fueron esenciales para asegurar que el trabajo avanzara de acuerdo con las expectativas.

Lo que definitivamente volvería a hacer igual es tener una comunicación constante y tener muy en cuenta la participación de los colaboradores. Hacer que cada miembro del equipo de trabajo de la empresa Elásticos Raetex se sintiera involucrado desde el inicio en los procesos y en la creación del diseño de plan de capacitación fue crucial para que los colaboradores aceptaran las recomendaciones y se comprometieran a cumplir con los productos entregados. También mantendré la estrategia de reuniones y retroalimentación continua, ya que me permitió ajustar y afinar los detalles en el momento.

Las lecciones aprendidas es el valor de la participación de los colaboradores de la empresa en el proceso. Para ello, se fomenta desde el principio la participación de todos los colaboradores dentro de la organización en el proceso de diagnóstico, diseño e implementación de las soluciones propuestas. Esto no solo mejora la adopción, sino que permite obtener perspectivas diversas sobre las necesidades y problemas. Se puede incluir una fase de talleres participativos o de entrevistas con diferentes colaboradores de la empresa, para asegurar que el diagnóstico esté alineado con las necesidades reales y que los programas formativos sean tan más relevantes como sea posible para los colaboradores.

Al aplicar estas acciones, recomiendo para las futuras consultoría, que podrán beneficiarse de una planificación más sólida, una comunicación fluida con el cliente, una participación de los colaboradores, soluciones más precisas y eficientes y un enfoque flexible que permita realizar ajustes rápidos.

4.3. Recomendaciones para la Gerencia

Con el fin de fortalecer la capacidad de la organización y garantizar la sostenibilidad de la innovación implementada a través de la consultoría, tanto a corto como a mediano y largo plazo, se presentan las siguientes recomendaciones, que contienen indicaciones de cómo desarrollar las recomendaciones.

4.3.1. A corto plazo

Organizar sesiones de retroalimentación con el equipo de trabajo. Es crucial organizar encuentros para que el equipo que estuvo directamente relacionado con la consultoría pueda identificar lecciones aprendidas y definir acciones de mejora inmediata.

Es muy importante definir quien se encargará de hacer el seguimiento después que termine la consultoría, para asegurar la continuidad de los productos y que los resultados se mantengan. Por eso Representante Legal debe asignar a alguien o el ser el encargo se deben asignar roles y responsabilidades claras para el seguimiento y mantenimiento de los



resultados. Es fundamental que todos los involucrados conozcan lo que se espera de ellos tras el cierre de la consultoría.

Divulgar los resultados de la consultoría a los grupos de interés. Organizar una divulgación eficaz de los resultados obtenidos a través de la consultoría, para que toda la empresa esté informada sobre los productos generados y el impacto que tendrán.

Es importante reconocer y resaltar públicamente los logros y esfuerzo del equipo de trabajo que participó en la consultoría, resaltando sus aportes y logros obtenidos. Este tipo de reconocimiento motiva a los colaboradores de la empresa.

4.3.2. A mediano plazo

Prevenir riesgos que se materializaron durante el proyecto, reflexionar sobre los riesgos que se materializaron durante el proyecto y tomar medidas para evitar que se repitan en futuras consultorías. Es necesario que la empresa asigne recursos para la implementación de productos. Es importante asegurarse de que la empresa cuente con los recursos necesarios (humanos, financieros, técnicos, etc.) para implementar y darles continuidad a los productos del proyecto.

4.3.3. A largo plazo

Es muy importante asegurar la continuidad y resultados de los productos de la consultoría. Para esto es necesario crear un plan para que los productos de la consultoría se sigan poniendo en práctica, adecuarlos y mejorarlos a medida que va pasando el tiempo. Esto garantizará que los beneficios obtenidos no se pierdan y que la empresa siga aprovechando las mejoras realizadas.

Es muy importante realizar un seguimiento constante del impacto de la consultoría. Lo cual permite ver como los resultados de la consultoría continúan afectando positivamente a la empresa Elásticos Raetex. Esto incluye medir la efectividad de los productos y la sostenibilidad de los beneficios se mantengan en el tiempo.



Es muy impórtate crear y establecer un plan para reconocer los logros del equipo de trabajo y mantener alta la motivación de los colaboradores. La celebración de los éxitos y el reconocimiento de manera constante son fundamentales para tener un ambiente de trabajo positivo y productivo lo cual favorecer a la empresa y asegurara un crecimiento continuo en el mercado textil.

Estas recomendaciones son muy importantes para que la empresa Elásticos Raetex mantenga los beneficios obtenidos, continúe mejorando y pueda adaptarse a nuevos retos y oportunidades que se van presentando en el mercado de la industria textil.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2020). *Formación en la práctica: capacitación y desarrollo en un mundo por venir* (Vol. 2). Granica.
- Alles, M. (2019). *Formación, capacitación, desarrollo: diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040* (Vol. 1). Granica.
- Alles, M. (2016a). *Selección por competencias (nueva edición)*. Granica.
- Alles, M. (2016b). *Diccionario de competencias: La Trilogía - VOL 1 (nueva edición): Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias*. Granica.
- Alles, M. (2013). *Construyendo talento: Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Granica.
- Alles, M. (2009). *Codesarrollo: Una nueva forma de aprendizaje*. Ediciones Granica.
- Asamblea Nacional Constituyente (1991). *Constitución Política de Colombia*.
<https://lc.cx/xO3K0T>
- Blanco, W. G. (2016). *Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos*. Departamento Nacional de Planeación – DNP.
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblcas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf
-

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* [eBook]. McGraw-Hill.
- Congreso de Colombia (2010). Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo (s. f.). *Diario Oficial*, 47.937.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39430>
- Congreso de Colombia (1990). Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, 39618.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Ortegón, E., Pacheco, J. F., y Prieto, A. (2015). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. *Serie Manuales*, 42. CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Palomo Vadillo, M. (2022). *Gestión por competencias. Identificación y evaluación*. ESIC.
- Presidencia de la República (2021a). Decreto 154 de 2021. Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE. *Diario Oficial*, 51.585.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=158366>
- Presidencia de la República (2021b). Decreto 1650 de 2021 por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad. *Diario Oficial*, 51.880.
<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30043580>
-

Presidencia de la República (2015a). Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. *Diario Oficial*, 49.303.

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019891>

Presidencia de la República (2015b). Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. *Diario Oficial*, 49.279.

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019522>

Presidencia de la República (1998). Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se organiza el Sistema de Formación para el Trabajo en Colombia. *Diario Oficial*, 43.358.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Project Management Institute – PMI (2021). *Guía Project Management Body of Knowledge (PMBOK)* (7.^a ed.). El autor.

Siliceo Aguilar, A. (2005). *Capacitación y desarrollo de personal* (5.^a ed.). Limusa.

Textilesraetex (s. f.). *Elásticos – tops, joggers, faldas, bóxer*. <https://textilesraetex.com>



Anexos

Anexo A. Matriz DOFA

Introducción

El análisis DOFA es una herramienta estratégica que permite identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una empresa en su entorno competitivo. En el caso de Elásticos Raetex, la implementación de este análisis busca equilibrar la visión integral sobre su situación actual de la empresa Elásticos Raetex S.A.S. A corto, mediano y largo plazo. Por medio de este diagnóstico, se podrán informar a profundidad los aspectos internos de la empresa, sus fortalezas y debilidad, así como los elementos externos que podrían influenciar en su desempeño dentro de la empresa. Este matriz DOFA le permitirá a la Representante Legal y al Director de la Planta que son los directivos de la empresa tomar decisiones y definir estrategias para potenciar sus ventajas competitivas, mitigar riesgos y aprovechar las oportunidades de la industria textil que día a día está evolucionando de una forma muy acelerada.

Justificación

El análisis DOFA es un instrumento estratégico básico para la empresa Elásticos Raetex, desde donde se busca comprender su postura ante el mercado de la industria textil y así desarrollar estrategias efectivas que aporten al crecimiento de la empresa. En el caso de Elásticos Raetex, hacer este análisis es muy importante para estimar la situación interna y externa, identificar los perfiles a mejorar y fortalecer. Dado que el mercado textil es altamente competitivo y está en constante evolución, la empresa debe esforzarse en mantener un personal con capacidades y conocimientos actuales de la industria, por tanto, el presente análisis le permite a la empresa descubrir oportunidades que pueden ser aprovechadas para seguir creciendo y adaptarse a las nuevas tendencias del sector.



De igual manera, el análisis DOFA es fundamental para ayudar a las empresas Elásticos Raetex S.A.S a crear estrategias que puedan emplear sus fortalezas y oportunidades, y al mismo tiempo identifican sus debilidades y amenazas. En el entorno del de la industria textil, el análisis DOFA permite a las empresas acrecentar estrategias de segmentación, posicionamiento, y caracterización, y tomar decisiones sobre el desarrollo de su producto (elástico), precios y promoción.

Además, Kotler y Armstrong (2012) destacan que el análisis DOFA no debe ser un ejercicio ocasional, sino que debe ser parte de un proceso constante y que se debería realizar periódicamente, esto servirá para hacer una evaluación de la situación actual de la empresa y hacer ajustes internamente de forma estratégica para dar respuesta a los cambios en el entorno. Este enfoque les permitirá a las empresas mantenerse competitivas y adaptarse a los cambios del mercado.

Sacer sus debilidades y amenazas que enfrenta la empresa le permitirá a Elásticos Raetex tomar decisiones con mucho mas conocimiento, así podrán mitigarlas, minimizar los riesgos y mejorar sus procesos. La justificación principal de esta investigación está en la necesidad de contar con una visión clara y precisa que guíe la toma de decisiones, potenciar sus recursos y aprovechar al máximo su impacto en el mercado textil. Con esta información, la empresa podrá diseñar estrategias que estén enfocadas a sus objetivos organizacionales y fortalecer su competitividad a lo largo de esta industria que va creciendo de una manera exorbitante en el mercado (tabla 1).



Tabla 1

Matriz DOFA de Elásticos Raetex

Fortalezas	Debilidades
La empresa Elásticos Raetex está enfocada en ofrecer elástico textil de alta calidad a sus clientes, esto generara un valor adicional para su empresa.	La falta de un área formal del talento humano limita el mejoramiento de los procesos relacionados con reclutamiento, selección y formación.
La empresa Elásticos Raetex busca ser líder dentro del mercado de la industria textil, lo que será de un gran beneficio para su competitividad y crecimiento.	Al no tener un área formal de Talento Humano no tiene políticas de retención de personal esto genera una inestabilidad en el equipo esto afecta la continuidad de los procesos.
La atención a las necesidades particulares de los clientes promueve relaciones duraderas.	La falta de un plan de capacitación adecuado impide que los colaboradores de la empresa estén completamente preparados para los desafíos del mercado que día a día están innovando de una manera muy acelerada.
Elásticos Raetex tiene experiencia de más de 9 años en la producción y elaboración de elásticos, y cuenta con maquinaria de última tecnología, nuevos diseños en hilos y caucho lo que les da una ventaja competitiva frente a sus competidores y en el mercado de la industria textil.	La poca motivación y satisfacción laboral puede afectar negativamente en el desempeño de los colaboradores, lo que podría afectar el rendimiento y crecimiento de la empresa.



Oportunidades	Amenazas
La demanda de productos textiles en este caso el elástico sigue en crecimiento, brindando oportunidades para expandirse en el mercado de la industria textil.	La competencia en el mercado de la industria textil le exige que Raetex mantenga su orientación en la calidad y la innovación para no quedarse atrás de sus competidores en el mercado.
A medida que la empresa se proyecta en la experiencia de la sostenibilidad, Raetex podría aprovechar la oportunidad de adoptar las estrategias ecológicas en la fabricación de sus productos.	Las nuevas leyes laborales, los cambios regulatorios y las actualizaciones tributarias podrían afectar la ejecución de la empresa si no se no se mantienen capacitados y no tienen el conocimiento y no se implementan de la manera correcta.
El uso de nuevas tecnologías para optimizar los tiempos en la producción y mejorar la calidad del elástico, la gestión del talento humano podría mejorar las capacidades de la empresa.	Los factores externos como las crisis económicas pueden afectar la demanda y los costos de producción, poniendo en riesgo la estabilidad de la empresa ya que esto genera una inestabilidad en los precios.
La oportunidad de formar alianzas o uniones con otras empresas textiles o proveedores de materias primas esto podría funcionar para mejorar la competitividad de la empresa.	No hay suficiente desarrollo de competencias en trabajadores especializados en el sector textil podría dificultar la expansión de la empresa.

Explicación del DOFA de Elásticos Raetex

- 1. Fortalezas.** Elásticos Raetex está orientada a la calidad de sus productos y en



la satisfacción del cliente, lo que le otorga una ventaja competitiva, y que, a su vez tiene experiencia en el sector textil, esto es beneficioso porque al estar bien posicionada en la industria del mercado textil se puede decir que es competencia fuerte para las potras empresas dedicadas a este mercado.

2. Debilidades. Al no tener un área de recursos humanos formal restringe el desarrollo de las competencias de los colaboradores, lo que genera rotación y puede afectar el ambiente laboral; además, la falta de capacitación impide que los empleados puedan adaptarse a las demandas del sector y a las nuevas tecnologías.

3. Oportunidades. El incremento de la demanda de productos textiles y la tendencia hacia la sostenibilidad en la industria textil representan oportunidades que la empresa podría aprovechar, utilizándola en la producción de sus elásticos.

4. Amenazas. La competencia va en crecimiento en el sector textil, los posibles cambios regulatorios, normativos, tributarios y las crisis económicas externas representan amenazas que podrían afectar el crecimiento y la estabilidad de la empresa; además, no tener un personal capacitado puede ser un obstáculo para el crecimiento y la mejora continua.

Referencias bibliográficas

Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). *Marketing* (14.^a ed.). Pearson.



Anexo B. Informe de investigación de mercados, cliente interno

Introducción

El presente informe tiene como objetivo presentar los resultados del informe de investigación de mercados efectuada a los colaboradores de Elásticos Raetex, en el marco del análisis del denominado cliente interno. Esta investigación busca comprender las necesidades, probabilidades y percepciones de los colaboradores en su entorno laboral, al igual que las oportunidades de capacitación y desarrollo y la satisfacción en general.

El análisis se llevó a cabo a través de diálogos directos con cada uno de los colaboradores y el diligenciamiento de la encuesta, que permitió a la consultoría observar las competencias técnicas y blandas, el ambiente laboral y las prácticas de comunicación dentro de la empresa.

Los resultados obtenidos de los diálogos y de la encuesta nos van a servir de base para diseñar estrategias de perfeccionamiento en la capacitación, para así mejorar los procesos y el desarrollo de una cultura organizacional que impulsa el bienestar de los colaboradores y, por su puesto de la empresa, porque todo es un conjunto para tener más oportunidades de crecimiento en el mercado textil. Con esto, se busca fortalecer la productividad, la motivación y la retención del talento humano dentro de la empresa, y así colaborar con el crecimiento sostenible y el fortalecimiento de Elásticos Raetex como líder en el sector textil.

Justificación

La investigación de mercados de Elásticos Raetex se presenta como una herramienta fundamental para mejorar el ambiente laboral y las relaciones de los colaboradores dentro de la empresa y fuera de ella. El crecimiento y el éxito de la empresa dependen en gran medida de la satisfacción, la motivación y el desarrollo de sus colaboradores, esto llevara a que Raetex sea una empresa sólida y pueda crecer en la industria textil de una forma más robusta ya que sus colaboradores van a estar más comprometidos y van a querer más a su empresa.

Elásticos Raetex, al ser una empresa en constante crecimiento en el sector textil, enfrenta el reto de adaptar sus prácticas internas a un entorno dinámico y competitivo. La falta de estrategias claras para cada uno de los roles de la empresa, en relación con la capacitación del personal, el desarrollo de talento y la retención del personal es clave. Esto ha generado entre los colaboradores inquietudes que, si no se abordan, podrían impactar negativamente en la productividad y generar un mal ambiente laboral.

Por ello, eso es muy importante realizar el estudio de mercados orientado al cliente interno, ya que permite conocer más de cerca la información y las causas que están afectando el desempeño y satisfacción de los colaboradores. Esta información es muy importante y nos servirá para diseñar las estrategias del plan capacitación, así será más efectivo, lo cual se verá reflejado en un ambiente de trabajo saludable y la optimización de la comunicación.

Objetivo

El objetivo de este informe es llegar a las necesidades y expectativas de los colaboradores de Elásticos Raetex, con el fin de obtener más información que permita mejorar los procesos relacionados con la capacitación, el ambiente laboral y comunicación efectiva del trabajo en equipo.

Para atender las necesidades y expectativas de los colaboradores de Elásticos Raetex, se llevó a través de diálogos con cada uno de ellos y se diligenció una encuesta a todo el talento humano de la empresa, así mismo, un análisis de resultados, estos se describen a continuación.

Diálogo y encuestas. Este proceso se desarrolló por medio de una conversación con cada uno de los colaboradores de la empresa y de la formulación de una encuesta, lo que permitió obtener información detallada sobre las apreciaciones de los colaboradores respecto a su entorno laboral, la capacitación existente y las oportunidades de desarrollo profesional.



A partir del análisis referente al diálogo con los colaboradores se establecieron las preguntas para la encuesta. Este instrumento se encaminó a fortalecer las competencias tácticas y operativas.

Análisis de resultados. Los datos obtenidos de las encuestas proporcionaron información clave sobre los temas por mejorar en los procesos, tales como la necesidad de capacitaciones, ya que en la empresa no se han realizado, al igual que unas mejores estrategias de retención de talento y un ambiente laboral más satisfactorio.

El informe de investigación de mercados con el cliente interno recopiló las necesidades y expectativas de los colaboradores de Elásticos Raetex, y sirvió de base para formular las recomendaciones a seguir. Dentro de las conclusiones se incluyen sugerencias para mejorar las prácticas de capacitación, el fortalecimiento de la comunicación interna y la optimización de las condiciones laborales del talento humano.

Impacto del diagnóstico y estrategias de mejora. Las actividades que se desarrollaron en el diálogo con cada uno de los colaboradores de Elásticos Raetex permitirán que la empresa comprenda la importancia de mejorar las necesidades de su fuerza laboral. Los resultados obtenidos son fundamentales para el diseño de un plan de capacitación más efectivo, que aborde tanto las competencias técnicas como las habilidades blandas necesarias para mejorar la productividad, el bienestar y la satisfacción de los colaboradores.

Próximos pasos. Con base en los resultados presentados en la encuesta realizada, se proponen algunas actividades que se focalizaran en la implementación de estrategias que permitan mejorar el entorno laboral de la empresa, esto incluye la elaboración de un plan de capacitación dirigido a las necesidades específicas del talento humano de Elásticos Raetex.

A continuación, se presenta el contenido de la encuesta de satisfacción laboral en Elásticos Raetex.



Encuesta de satisfacción laboral en Elásticos Raetex

Instrucciones. Marcar con una X la opción que mejor plasme tu experiencia sobre los siguientes aspectos. La información brindada será confidencial y se utilizará para mejorar el ambiente laboral y los procedimientos de capacitación dentro de la empresa.

1. *¿Cuál es tu cargo actual en la empresa?*

Operario

Mando medio

Directivo

Administrativo

2. *¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Elásticos Raetex?*

Menos de 6 meses

De 6 meses a 1 año

De 1 a 3 años

Más de 3 años

3. *¿Cómo calificas el ambiente de trabajo en la empresa?*

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

4. *¿Sientes que tu trabajo es valorado por tus superiores?*

Siempre

Casi siempre

Algunas veces



Nunca

5. *¿Cómo calificarías la comunicación interna en la empresa (entre empleados y directivos)?*

Excelente

Buena

Regular

Deficiente

6. *¿Cómo te sientes respecto al reconocimiento de tus logros o desempeño?*

Muy satisfecho/a

Satisfecho/a

Insatisfecho/a

Muy insatisfecho/a

7. *¿Has recibido capacitación desde que comenzaste a trabajar en la empresa?*

Sí, varias veces

Sí, una vez

No

8. *¿Consideras que la capacitación que has recibido es suficiente para desempeñar tu trabajo?*

Totalmente suficiente

Suficiente

Poco suficiente

No es suficiente



9. *¿En qué áreas consideras que necesitas más formación? (Puedes seleccionar más de una opción)*

Capacitación en producción y procesos técnicos (manejo de maquinaria, control de calidad, fabricación de elástico, etc.).

Desarrollo de habilidades blandas (trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, etc.).

Diseño y desarrollo de productos (desarrollo de productos, tendencias del mercado, diseño de tejidos y estampados, etc.).

Otros _____

10. *¿Cómo calificarías el proceso de selección y contratación en la empresa?*

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

11. *¿Crees que existe un plan claro de carrera dentro de la empresa para los empleados?*

Sí, totalmente claro

Sí, pero algo ambiguo

No, no existe un plan claro

No estoy seguro/a

12. *¿Consideras que la empresa ofrece suficientes oportunidades de crecimiento profesional?*

Sí, muchas oportunidades

Algunas oportunidades



Pocas oportunidades

Ninguna oportunidad

13. *¿Cómo calificarías el trato de la empresa hacia sus empleados?*

Muy bueno

Bueno

Regular

Deficiente

14. *¿Recomendarías a un amigo trabajar en Elásticos Raetex?*

Sí, definitivamente

Sí, probablemente

No, probablemente no

No, definitivamente no

15. *En general, ¿cómo calificas tu satisfacción laboral en Elásticos Raetex?*

Muy satisfecho/a

Satisfecho/a

Insatisfecho/a

Muy insatisfecho/a

16. *¿Qué aspectos consideras que deberían mejorar para aumentar tu satisfacción laboral?*

17. *¿Tienes alguna sugerencia para mejorar el ambiente laboral o los procesos de capacitación dentro de la empresa?*



Gracias por tu participación. Tus respuestas son muy valiosas para mejorar los procesos.



Anexo C. Mapa de competencias

Introducción

El mapa de competencias es una herramienta estratégica, que permite identificar, organizar y gestionar las habilidades, conocimientos y actitudes que los colaboradores de la empresa Elásticos Raetex deben poseer para desempeñar eficazmente sus roles y contribuir al logro de los objetivos de la empresa. En el caso de Elásticos Raetex, la implementación de este mapa se convierte en un componente esencial para garantizar el desarrollo integral del equipo y asegurar la competitividad en un sector textil en constante crecimiento.

El propósito de este mapa de competencias es ofrecer una percepción clara y organizada de las capacidades requeridas en los perfiles de la empresa Elásticos Raetex, desde los operarios hasta la Representante Legal; además, tiene como objetivo facilitar la identificación de la falta de formación y el diseño de programas de capacitación enfocados en fortalecer tanto las competencias técnicas como competencias blandas, el trabajo en equipo, la comunicación, la flexibilidad, la adaptación, la innovación, la creatividad y el manejo de maquinaria (telares), entre otras.

Este mapa de competencias no solo favorece la efectividad operativa y la mejora continua de la empresa, sino que permite crear un entorno de trabajo más adecuado con las expectativas de los colaboradores, impulsando su crecimiento profesional y asegurando su satisfacción. En un sector tan competitivo como el de la industria textil, la identificación y gestión de las competencias es clave y fundamental para mantenerse a la delantera de sus competidores y ofrecer elástico de alta calidad que responda a las demandas del mercado textil.

EL mapa de competencias de Elásticos Raetex será un instrumento dinámico, adaptable a los cambios y desafíos del sector textil, que le permitirá a la empresa optimizar el rendimiento de su equipo de trabajo y fomentar una cultura organizacional orientada al éxito.



Justificación

La implementación de un modelo de mapa de competencias en Elásticos Raetex es una estrategia clave para fortalecer la estructura organizativa y asegurar el desarrollo sostenido de la empresa en un mercado competitivo. Este modelo permite alinear las capacidades y habilidades de los colaboradores.

El sector textil se enfrenta a constantes cambios tecnológicos y a nuevas innovaciones, por lo tanto, contar con un mapa de competencias bien estructurado no solo es una necesidad sino una ventaja para garantizar que la empresa cuente con los perfiles y el talento necesario para responder a las nuevas necesidades del mercado. El modelo de mapa de competencias permite identificar de manera clara y específica las competencias para cada puesto de trabajo dentro de la empresa, lo que facilita la programación de la formación y el desarrollo profesional de los colaboradores.

Este modelo cumple una doble función, que es optimizar los procesos operativos de la empresa y aumentar la satisfacción y motivación de los colaboradores. Al identificar las competencias requeridas, se pueden programar capacitaciones dirigidas a mejorar los perfiles específicos, lo que favorece la productividad, la innovación y la calidad de los productos ofrecidos; además, al reconocer las competencias blandas necesarias (como el trabajo en equipo, la comunicación y la adaptabilidad, entre otras), Elásticos Raetex puede fortalecer su cultura organizacional, mejorar el ambiente laboral y fomentar el alto rendimiento de los colaboradores.



Objetivo general

Desarrollar e implementar un modelo de mapa de competencias en Elásticos Raetex, con el fin de identificar, gestionar y potenciar las competencias clave tanto técnicas como blandas de los colaboradores, en todos los niveles de la empresa, para optimizar el rendimiento, mejorar la productividad y fomentar un ambiente laboral saludable que respalde el crecimiento estratégico y la sostenibilidad de la empresa.

Objetivos específicos

- Clasificar las competencias necesarias para cada puesto de trabajo en la empresa Elásticos Raetex, alineadas a las habilidades técnicas y blandas con las necesidades de los colaboradores y directivos de la empresa
- Desarrollar un plan de capacitación y desarrollo basado en el mapa de competencias, para optimizar el desempeño y la productividad de los colaboradores en todos los niveles.
- Mejorar la gestión del talento humano, facilitando la toma de decisiones en la selección y evaluación del personal, asegurando que estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa Elásticos Raetex.

A continuación, se presenta un modelo de mapa de competencias que se puede ajustar a Elásticos Raetex, para identificar y gestionar las competencias necesarias en los diferentes perfiles de la empresa. Este mapa ayuda a comprender las habilidades técnicas, las competencias blandas y los conocimientos requeridos para desempeñar eficazmente las labores, y contribuye a la planificación de la capacitación.

Explicación de las clases de competencias

- ***Competencias comunes.*** Son las habilidades que deben tener todos los colaboradores de la empresa, con independencia de su puesto, para garantizar una buena gestión organizacional. Estas competencias son más bien conductuales (comportamentales).



- **Competencias específicas.** Son aquellas que corresponden a roles más específicos dentro de la empresa, como los directores o los operarios. Estas competencias pueden ser tanto técnicas como comportamentales.
- **Competencias técnicas.** Son las habilidades que requieren conocimientos específicos y manejo de herramientas o maquinaria especializadas.
- **Competencias comportamentales.** Se centran en las actitudes, la forma de trabajar en equipo, la comunicación y el enfoque hacia el cliente, entre otras.

El mapa de competencia se presenta a continuación en la tabla 2 y las figuras 1 a la 3.

Tabla 2

Mapa de competencias de Elásticos Raetex

Clase de competencia: general / Específica (área o Nivel)	Población: General (todos) Específica (operativo), Individual (Operativo)	Nombre Competencia	Tipo (comportamental / técnica)	Definición
Comunes	Todos los colaboradores	Comunicación	Comportamentales	comunicación: Capacidad para expresar ideas de manera clara y efectiva.
		Trabajo en equipo		Trabajo en equipo: Colaborar con otros para alcanzar un objetivo común.



		Orientación al cliente		Orientación al cliente: Actuar de acuerdo con las necesidades del cliente, ofreciendo soluciones.
		Flexibilidad		Flexibilidad: Capacidad para adaptarse a cambios y nuevas situaciones.
		Adaptación		Adaptación: Ajustarse a cambios en el entorno o condiciones laborales.
Específicas	Director Planta	Innovación	Comportamentales	Innovación: Crear y poner en práctica nuevas ideas que mejoren el proceso.
		herramienta tecnológica para el control de producción con sistemas avanzados para mejorar las habilidades del	técnicas	La herramienta para la planificación y control de la producción es un tipo de software diseñado para que las empresas gestionen y optimicen sus procesos de



		manejo y optimización de los procesos de producción.		producción. Concretamente, sirven para planificar, programar, monitorear y controlar sus actividades de producción en tiempo real.
	Operarios	Manejo maquina telares y tejidos elásticos	técnicas	Manejo maquina telares y tejidos elásticos: Conocimiento y habilidad para operar telares y maquinaria de tejidos elásticos.

Figura 1. Mapa de competencias de Elásticos Raetex

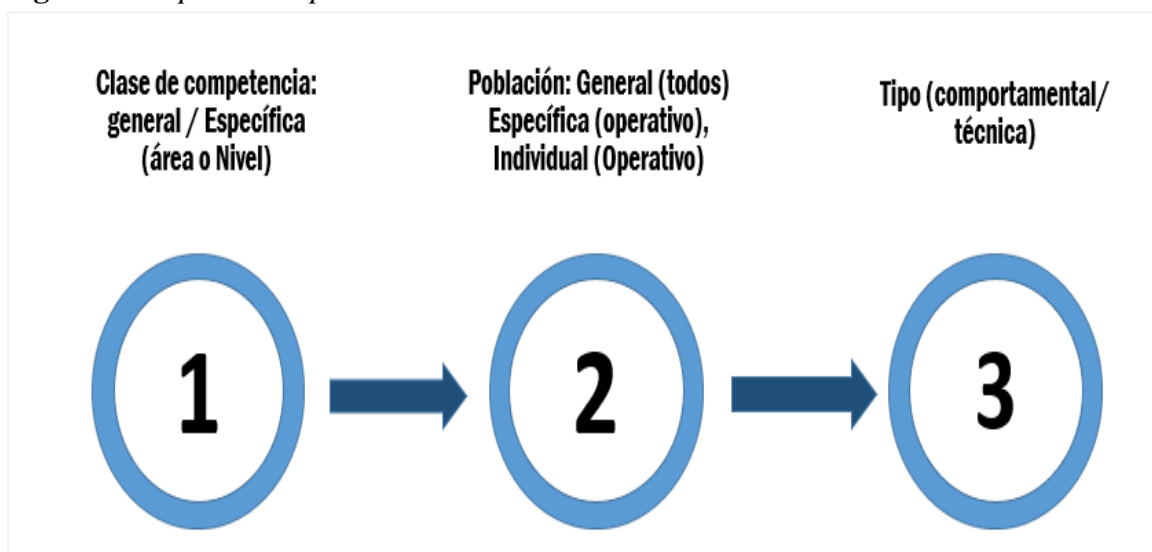


Figura 2. Competencias comunes de Elásticos Raetex

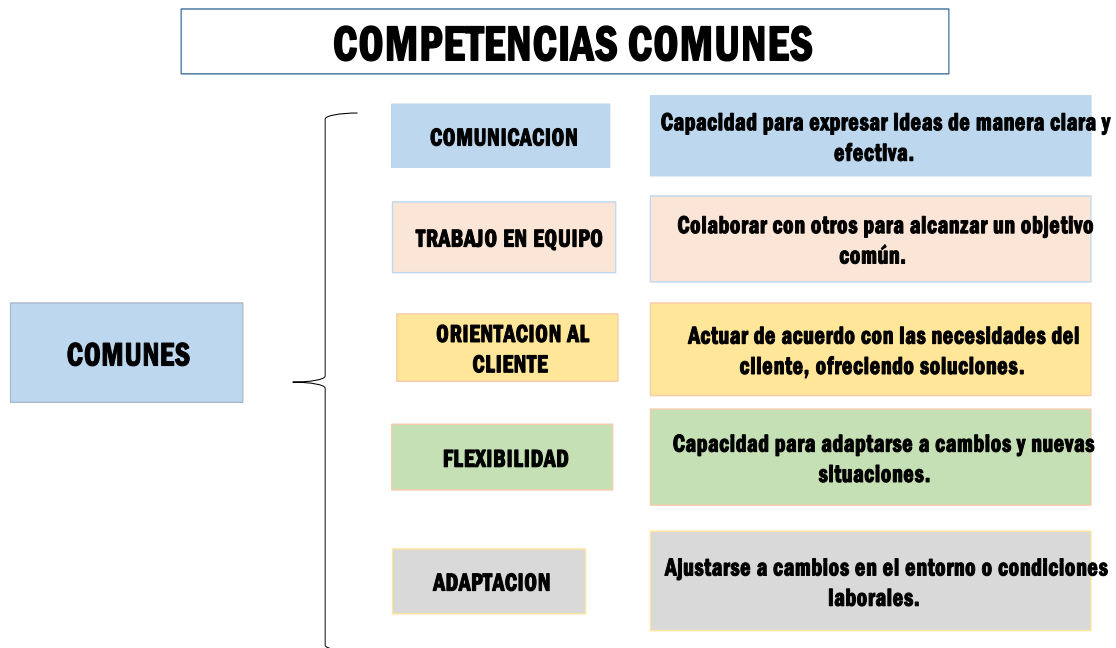
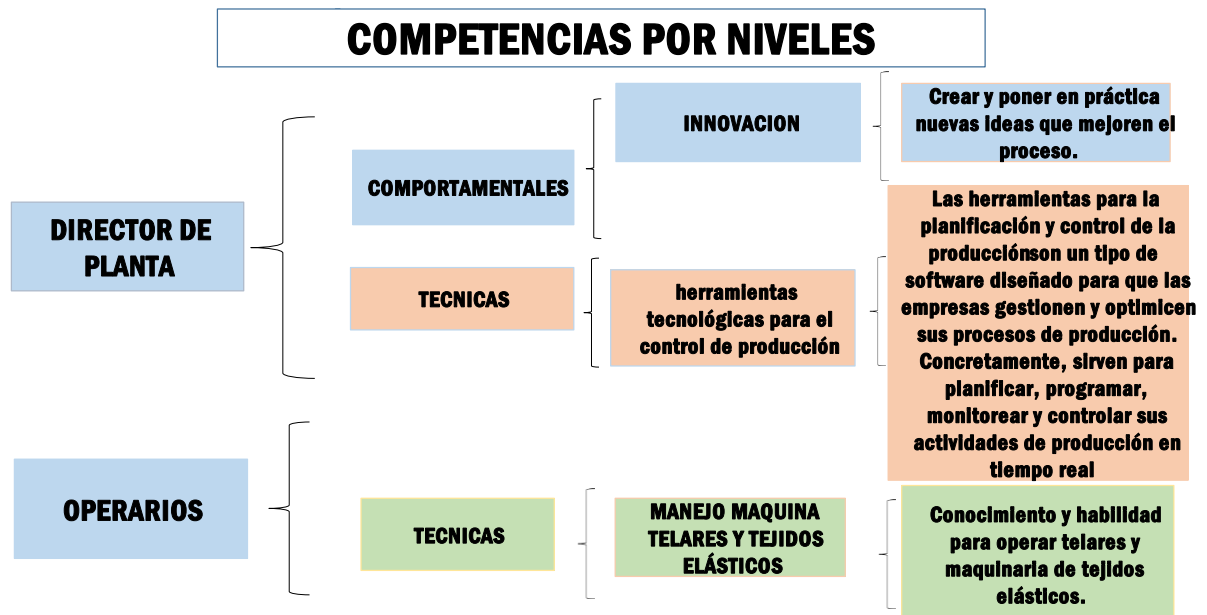


Figura 3. Competencias comunes/niveles



Este mapa de competencias será una herramienta clave en Elásticos Raetex, para gestionar el desarrollo del talento humano, mejorar la productividad de la empresa y asegurar que cada colaborador esté alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

Anexo D. Plan de capacitación

Introducción

El presente plan de capacitación tiene como objetivo principal fortalecer las competencias laborales de los colaboradores de Elásticos Raetex, con el fin de mejorar la productividad y la calidad en el servicio y lograr un ambiente laboral armonioso. Al formar parte de un entorno empresarial dinámico y competitivo, es fundamental que Elásticos Raetex invierta en el desarrollo continuo de sus colaboradores.

El plan de capacitación se basa en un análisis detallado, elaborado a través de encuestas y diálogos con cada uno de los colaboradores de la empresa, esto ha permitido relacionar algunas oportunidades de mejora para el desarrollo de competencias. A partir de este análisis, se han definido las competencias más adecuadas para el diseño del plan de capacitación que incluyen comunicación efectiva, trabajo en equipo, manejo de equipo y maquinaria, innovación, flexibilidad, orientación al cliente, entre otros.

El plan de capacitación está alineado con los objetivos estratégicos de Elásticos Raetex, buscando asegurar que cada uno de los colaboradores de la empresa este preparado para mejorar el proceso dentro del que actúa en sus labores diarias y por ende su desempeño laboral. Las actividades del plan de capacitación serán diseñadas de manera integral utilizando metodologías participativas y dinámicas que faciliten el aprendizaje.

Este plan no solo tiene un impacto directo en la eficiencia de los procesos productivos, sino que además contribuye al bienestar y la satisfacción del talento humano, lo cual es clave para su motivación. Además, se garantizará que el proceso de capacitación sea accesible, pertinente y adecuado para las necesidades de cada una de las personas de talento humano.



Con la implementación del plan de capacitación, Elásticos Raetex estará mejor posicionada para enfrentar los desafíos del mercado, mejorar sus procesos internos y aumentar su competitividad.

Justificación del plan de capacitación para Elásticos Raetex

El diseño de plan de capacitación para Elásticos Raetex ha sido desarrollado con el objetivo de desarrollar y fortalecer las competencias técnicas y blandas de los colaboradores. Este plan pedagógico responde a la necesidad de la empresa de adaptarse a los cambios constantes del mercado textil y a las demandas del sector. La justificación para implementar este plan es el mejorar el desempeño de la empresa. Las capacitaciones propuestas en el plan incluyen temas y competencias clave para mejorar el rendimiento de los colaboradores, tales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la orientación al cliente y el manejo adecuado de la maquinaria. Esto permite mejorar la productividad y contribuir a mejorar la eficiencia y efectividad de los colaboradores.

El plan de capacitación para Elásticos Raetex está conforme a lo encontrado en el estudio de mercado y las necesidades de desarrollo de los colaboradores. De acuerdo con los resultados obtenidos, es de mucha importancia la capacitación en competencias técnicas y blandas, son necesidades reconocidas por los colaboradores de Elásticos Raetex. De igual manera, se destacan los elementos relacionados con la adaptación a los cambios, el uso de herramientas tecnológicas y el fortalecimiento de las habilidades comunicativas.

Este plan responde de manera directa a estas necesidades, lo que garantiza que los colaboradores estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos del día a día. Todo esto conduce a fomentar un ambiente laboral satisfactorio y productivo y a fortalecer tanto las competencias interpersonales como el trabajo en equipo; además, a la orientación al cliente, que genera un entorno más colaborativo. La capacitación en flexibilidad y adaptación mejora

la disposición de los empleados para recibir de mejor manera los cambios organizacionales y los ajustes en los procesos.

Dentro de las capacitaciones enfocarse en innovación y en el proceso de mejora continua del proceso productivo son fundamentales para mantener la competitividad de Elásticos Raetex. La empresa necesita estar al tanto de las tendencias del mercado y de la mano con sus equipos de colaboradores, generar soluciones innovadoras que impulsen el crecimiento de la empresa.

En resumen, el plan de capacitación de Elásticos Raetex está alineado con los objetivos estratégicos de la empresa que buscan mejorar el desempeño de los colaboradores, adaptarse a los cambios y exigencias del mercado textil, además de fortalecer la cultura organizacional. La implementación de estas actividades permitirá aprovechar al máximo el potencial del capital humano, optimizando recursos y asegurando una gestión eficaz de los procesos dentro de la empresa.

Objetivo general

Desarrollar y fortalecer las competencias técnicas y blandas de los colaboradores de Elásticos Raetex mediante un plan de capacitación integral, con el fin de mejorar su desempeño, aumentar la productividad, optimizar los procesos internos y fomentar un buen ambiente laboral, adaptado a los cambios del mercado.

Objetivos específicos

- Desarrollar competencias de comunicación y trabajo en equipo entre los colaboradores, para mejorar la interacción interna y externa.
- Capacitar a su talento humano en el conocimiento y correcto uso de la maquinaria y herramientas tecnológicas que están a su cargo, optimizando los procesos productivos y la eficiencia operativa.



- Fomentar la adaptación, innovación y orientación al cliente, promoviendo la capacidad de los colaboradores para enfrentar cambios en el mercado.

Marco de referencia

El plan de capacitación de Elásticos Raetex está basado en la orientación y el desarrollo y la ejecución de actividades formativas dentro de la empresa, el desarrollo de competencias técnicas y blandas, y la adaptación al cambio en el mercado textil. A continuación, se exponen los conceptos clave que deben considerarse, al igual que los modelos de referencia.

Este marco de referencia se apoya en los conceptos de Alles (2016a), sobre competencias e innovación, y la necesidad de gestión del cambio en las organizaciones.

Marco teórico

El propósito de esta consultoría es diseñar un plan de capacitación que mejore las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Elásticos Raetex, alineados con su desempeño con la calidad de vida de los colaboradores. Para lograr esto, es esencial basarse en conceptos clave relacionados con la capacitación.

En general la capacitación es entendida como el procedimiento estructurado que busca transmitir conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar de la mejor manera sus funciones diarias en la organización donde desempeñe sus labores. Según Alles (2019), la capacitación es entregada en forma de actividades organizadas, en forma de un curso con fechas y horarios específicos, en el cual los participantes reciben formación dirigida, cuyo objetivo es claro y concreto, en la búsqueda de mejorar áreas específicas del desempeño laboral del talento humano. El proceso no solo se limita a la enseñanza técnica, sino que fomenta el desarrollo de competencias transversales que le permite a los colaboradores adaptarse a los cambios.



Un plan de capacitación es un conjunto de actividades estructuradas, proyectadas específicamente para desarrollar las competencias que los colaboradores necesitan para mejorar su desempeño laboral. De acuerdo con Chiavenato (2020), un plan de capacitación debe considerar las necesidades organizacionales y los objetivos estratégicos, así como las expectativas de desarrollo de los colaboradores. Este plan debe incluir la identificación de las brechas de habilidades, los contenidos formativos, los métodos de enseñanza y las herramientas de evaluación para medir su efectividad. La falta de un buen plan de capacitación genera una serie de problemas en las empresas; sin una estrategia definida por la compañía, los empleados no reciben la formación adecuada para enfrentar los retos del mercado ni para mejorar su productividad. Esto puede llevar a la baja satisfacción laboral, ya que el recurso humano puede sentirse desactualizados para afrontar nuevas tareas o responsabilidades.

En cuanto a las competencias técnicas, éstas son habilidades específicas que permiten a los empleados desarrollar tareas o actividades dentro de su área de trabajo. En el caso de Elásticos Raetex, dichas competencias incluyen el manejo de maquinaria, el conocer su proceso de producción y lo referente a la implementación de nuevas tecnologías (Mulder, 2017). Las competencias técnicas son esenciales para garantizar la calidad de los productos de producción y la eficiencia operativa dentro de la industria textil y en casi todos los sectores productivos.

Las competencias blandas, son competencias necesarias para relacionarse efectivamente con los demás, la colaboración con el equipo trabajo esto permite tener un impacto positivo en el ambiente laboral (Goleman, 2006). Entre ellas, se encuentra las capacidades de tener una buena comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, solidaridad y el saber cómo manejar el nivel de estrés de todo el personal.



La gestión del cambio es crucial para el éxito de cualquier empresa, especialmente en sectores tan cambiante como es el de la industria textil. Según Kotter (2012), el cambio organizacional requiere una fase más ordenada, que considere una visión compartida y las competencias de los colaboradores en la adaptación de nuevas prácticas y herramientas. En este entorno, la capacitación en flexibilidad y adaptación se convierte en una necesidad muy importante para los colaboradores de Elásticos Raetex estas competencias se van a tener en cuenta en el diseño de plan de capacitación, ya que van a permitir que los colaboradores sean más receptivos a los cambios y a la implementación de nuevas tecnologías (Alles, 2009).

Motivar la innovación es clave para mantener la competitividad en el mercado de la industria textil que está en constante evolución y crecimiento. Según Amabile (2018), la creatividad organizacional es esencial para la resolver los problemas y promover la mejora continua en los procesos. En el caso de Elásticos Raetex, la capacitación en innovación debe estar orientada a estimular la creatividad de los colaboradores y a fortalecer su capacidad para generar soluciones que aprovechen al máximo los procesos productivos y mejoren la competitividad de la empresa (Amabile, 2018; Alles, 2016).

La competencia orientada al cliente es esencial para cualquier empresa que no solo quiera mejorar su relación con los clientes, sino también mejorar su rendimiento. De acuerdo con Alles (2016), esta competencia implica una actitud dinámica y tolerante hacia las necesidades de los clientes, lo que se resulta para un mejor servicio de mayor calidad y aumenta la fidelidad de todos los clientes. Capacitar a todos los colaboradores de la empresa en estas competencias ayudará a Elásticos Raetex a mejorar la satisfacción del cliente y a fortalecer su posicionamiento en el mercado de la industria textil.

Diagnóstico

Para establecer los temas de diseño del plan de capacitación en Elásticos Raetex, se desarrolló un proceso de diagnóstico centrado en los diálogos con cada uno de los



colaboradores y con las entrevistas. Estos procedimientos permitieron obtener una visión detallada sobre las competencias reales que son requeridas y los temas que se deben mejorar o reforzar esto son las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa.

Se realizaron diálogos con el Director de la Planta, la Representante Legal y los operarios, para conocer las necesidades y desafíos reales en las competencias del talento humano de la empresa. Los temas destacados se van a tener en cuenta y se van a priorizar en las capacitaciones, los temas son los siguientes:

- **Manejo de maquinaria.** La falta de capacitación adecuada para los operarios y el jefe de planta sobre el uso adecuado de las maquinas con la implementación de las nuevas tecnologías, esto podría afectar la eficiencia y calidad de los elásticos.
 - **Trabajo en equipo.** Falta de colaboración entre ellos mismos, generando retrasos y problemas de coordinación.
 - **Adaptabilidad al cambio.** Resistencia a nuevos procesos, adaptación a las nuevas tecnologías, innovación y herramientas, esto podría dificultar la implementación de mejoras.
 - **Comunicación interna.** Necesidad de mejorar la comunicación entre los colaboradores, para evitar malentendidos y acelerar la toma de decisiones.
 - **Capacitación técnica.** Urgencia de formar en el uso de maquinaria especializada y e herramientas tecnológicas.
 - **Competencias blandas.** Necesidad de mejorar habilidades interpersonales como comunicación y trabajo en equipo.
 - **Falta de capacitación.** Los colaboradores no han recibido formación actualizada, ya que el mundo de la industria textil cada día va innovando y adaptando nuevas tecnologías y con los nuevos temas de la inteligencia artificial, esto afectaría la eficiencia y el ambiente laboral de Elásticos Raetex.
-

Este diagnóstico será el punto de partidas para el diseño de un plan de capacitación que tome las necesidades específicas he identificadas, con el fin de mejorar la eficiencia, el bienestar de los colaboradores y el desempeño de Elásticos Raetex.

Temáticas

El plan de capacitación de Elásticos Raetex está diseñado para abordar el manejo de maquinaria y procesos productivos, mejorar las competencias blandas de los colaboradores (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de maquinaria (telares), flexibilidad y adaptación, orientación al cliente y uso de herramientas tecnológicas para producción, el fomento de la innovación y la mejora continua y el uso de herramientas digitales.

Este enfoque global asegurará que los colaboradores desarrollen las habilidades necesarias para mejorar su desempeño general, y su rendimiento lo que contribuirá al crecimiento y la competitividad de la empresa en la industria textil.

Metodología

La metodología del diseño de plan de capacitación de Elásticos Raetex está dirigida a asegurar una formación laboral práctica, participativa y adaptada a las necesidades de los colaboradores con el fin de fortalecer sus competencias tanto técnicas como blandas.

A continuación, en la tabla 3 se describen las metodologías específicas para cada tipo de capacitación.



Tabla 3

Metodología para cada tipo de capacitación

Metodología	Objetivo	Método	Aplicación
Talleres prácticos y dinámicas	Facilitar el aprendizaje activo e integración en situaciones reales de trabajo.	Ejercicios y juegos de rol, trabajo grupal y resolución de problemas prácticos.	Capacitación en Comunicación Efectiva, trabajo en equipo, flexibilidad y adaptación, orientación al cliente.
Seminarios y mesas de trabajo	Proporcionar formación teórica complementada con casos prácticos y discusiones grupales.	Presentaciones teóricas seguidas de mesas de trabajo para debatir soluciones y mejoras.	Capacitación en innovación y creatividad.
Se realizará prácticas en la planta y se realizará tutorías	Se fortalecer el manejo práctico de las herramientas y maquinaria textil y telares utilizadas en la producción.	Entrenamiento supervisado por el jefe de la planta y tutoriales personalizados con la respectiva retroalimentación en tiempo.	Capacitación en manejo de maquinaria (telares) y uso de herramientas tecnológicas para producción.
Realizar simulaciones y ejercicios Prácticos	Desarrollar las habilidades de adaptación ante los cambios y las situaciones en el ambiente laboral.	Simulación de cambios y situaciones de trabajo que los colaboradores deben manejar.	Capacitación en flexibilidad y adaptación.
Se realizarán <i>Role-playing</i> y talleres	Fortalecer las habilidades de atención al cliente y comunicación efectiva.	Ejercicios de <i>role-playing</i> (simulación de atención al cliente) y talleres interactivos.	Capacitación en orientación al cliente.
Material de apoyo y evaluaciones	Proveer recursos complementarios y evaluar el aprendizaje.	Uso de manuales, guías, videos interactivos, presentaciones. Evaluaciones periódicas del aprendizaje.	Para todas las temáticas del plan de capacitación.

La tabla anterior resume las metodologías empleadas en el plan de capacitación, con sus respectivos objetivos, métodos de aplicación y áreas específicas de formación.

Población beneficiaria

Todos los colaboradores (operarios, directivos, administrativos) según las competencias que se vayan a desarrollar.

Recursos

- ***Materiales de apoyo.*** Presentaciones en PowerPoint, guías, videos interactivos, manuales y herramientas digitales.
- ***Recursos Humanos.*** Facilitadores internos o externos con experiencia en cada uno de los procesos.

Evaluación

Se formularán encuestas y se harán pruebas para evaluar el impacto de la capacitación y medir el cambio en el desempeño laboral.

Costo

El costo estimado para la implementación de la capacitación será cero, dado que se utilizarán recursos internos de la empresa y materiales ya disponibles en Elásticos Raetex.

El proceso de talento humano se ilustra a continuación en la figura 4.



Figura 4

Proceso de talento humano en Elásticos Raetex



Cronograma

El plan se desarrollará a lo largo de 12 meses, con actividades de capacitación programadas para cada área y tema específico. Las sesiones de formación se distribuirán de acuerdo con la disponibilidad de tiempo y la operatividad de la empresa, asegurando que no afecten la producción.

El cronograma de actividades se presenta a continuación en la tabla 4.



Tabla 4

Cronograma de actividades de Elásticos Raetex

Objetivo.	Fuente Diagnóstica.				Población Beneficiaria.			Método			Cronograma de ejecución												Recursos		
	Nivel de comprensión	Intensidad	Medios	Objetivos Estratégicos	Participantes	No.	%	Metodología	Lugar	Material Apoyo	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Fuente	Costo	
Introducción general sobre la empresa, su misión, visión y valores					Colaboradores nuevos	Todos	100%	Presentación, dinámicas, videos	Oficina Elásticos Raetex s.a.s	Presentación, dinámicas, videos														Oficina Elásticos Raetex S.A.S, Material: presentaciones, videos	\$ 0
Mejorar la capacidad de los colaboradores para expresar ideas de manera clara y efectiva.					Todos los colaboradores	Todos	100%	Taller práctico, dinámicas	Oficina Elásticos Raetex s.a.s	Presentaciones powerPoint, guías y manuales, videos interactivos, cuestionario s y dinámicas y juegos de rol														Oficina Elásticos Raetex s.a.s, material: presentaciones, guías de comunicación, videos interactivos	\$ 0
Fomentar la colaboración entre todos los niveles y áreas de la empresa para mejorar la productividad					Operarios	Todos	100%	Taller práctico, actividades grupales	Oficina Elásticos Raetex s.a.s	Manual de trabajo en equipo, presentaciones powerpoint, actividades grupales y simulaciones y guía para establecer roles dentro de un equipo.														Oficina Elásticos Raetex s.a.s, Material: ejercicios de trabajo en equipo, Manuales	\$ 0
Desarrollar la capacidad de los colaboradores para proponer y aplicar soluciones innovadoras.					Representante legal y jefe de planta	2	100%	Seminario, mesas de trabajo	Oficina Elásticos Raetex s.a.s	Presentación, guías de brainstorming y fichas creativas y dinámicas grupales														Oficina Elásticos Raetex s.a.s, Material: presentaciones, videos de innovación, casos prácticos	\$ 0
Mejorar el manejo técnico de la maquinaria utilizada en la producción de tejidos elásticos					Operarios	4	100%	Prácticas en planta, tutorías	Oficina Elásticos Raetex s.a.s	Manual de operación de maquinaria, videos tutoriales, guía paso a paso simuladores de maquinaria y hoja de verificación.														Oficina Elásticos Raetex s.a.s, Material: manuales técnicos, Maquinaria en operación	\$ 0
Mejorar la capacidad de adaptación ante cambios en la empresa y en los procesos de producción.					Todos los colaboradores	Todos	100%	Talleres de sensibilización, simulaciones	Oficina Elásticos Raetex s.a.s	Presentación powerpoint, dinámicas grupales y ejercicios prácticos														Oficina Elásticos Raetex s.a.s, Material: videos, dinámicas de simulación	\$ 0
Fortalecer la capacidad de los colaboradores para identificar y satisfacer las necesidades de los clientes.					Todos los colaboradores	Todos	100%	Talleres interactivos, role-playing	Oficina Elásticos Raetex s.a.s	Guía de atención al cliente, videos de situaciones de servicio al cliente y evaluación de satisfacción														Oficina Elásticos Raetex s.a.s, Material: guías de atención al cliente, manuales	\$ 0
Capacitar en el uso eficiente de las herramientas tecnológicas para la gestión y control de producción.					operarios y jefe de planta	5	100%	Taller técnico, prácticas en simuladore	Oficina Elásticos Raetex s.a.s	Manual de usuario, tutoriales interactivos, presentaciones powerpoint y simulaciones de uso de herramientas.														Oficina Elásticos Raetex s.a.s, Material: manuales de software, tutoriales interactivos	\$ 0

Seguimiento

Se elaborarán informes trimestrales con el reporte de las actividades ejecutadas en cuanto al avance de ejecución del cronograma del plan institucional de capacitación.

Evaluación

Para la evaluación del plan de capacitación en Elásticos Raetex, la representante legal utilizará los indicadores clave para medir el impacto y la satisfacción de los eventos de formación, que se presentan en la tabla 5, y se implementará que en cada capacitación se lleve una planilla de asistencia que debe ser diligenciada por una muestra mínima del 20 % de los colaboradores.

Tabla 5

Indicadores clave para medir el impacto y la satisfacción de los eventos de formación

Tipo de indicador	Nombre del indicador	Definición	Fórmula
Eficacia	Abordaje de las temáticas	Mide el porcentaje de temáticas que fueron efectivamente ejecutadas en relación con las temáticas proyectadas en el plan de formación.	(Temas realizados / temas planeados) * 100
Efectividad	Apropiación del conocimiento	Calcula el grado de apropiación del conocimiento de cada uno de los colaboradores, midiendo el impacto de la capacitación en el aprendizaje	Promedio de las evaluaciones de pretest y posterior al test de cada actividad desarrollada.

De esta manera, Elásticos Raetex podrá monitorear la efectividad de su plan de capacitación, asegurando que las formaciones generen un impacto positivo en la mejora de habilidades y en el desempeño de sus colaboradores.

Referencias bibliográficas

Amabile, T. M. (2018). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity* [eBook]. Routledge.

Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* (3rd Ed.). Random House.

Kotter, J. P. (1995). *Leading Change: Why Transformation Efforts Fail*. Harvard Business Review Press. <https://hbr.org/1995/05/leading-change-why-transformation-efforts-fail-2>

Mulder, M. (2017). *Competence-based Vocational and Professional Education*. Springer.

Anexo E. Memorias de la sesión de divulgación

Diseño de un plan de capacitación para el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la empresa Elásticos Raetex SAS y el fortalecimiento de su calidad de vida laboral.



Narda Constanza Moreno Benítez
Maestría en Gerencia del Talento Humano

Introducción

- Este trabajo tiene como objetivo diseñar un plan de capacitación para los colaboradores de Elásticos Raetex, buscando mejorar la productividad, la calidad en el servicio y fomentar un ambiente laboral positivo. El plan se basa en un análisis de las necesidades de capacitación, realizado a través de encuestas y diálogos con los empleados, lo que permitió identificar las competencias clave a desarrollar, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el manejo de maquinaria. El plan de capacitación está alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando que los colaboradores estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mercado y contribuir al crecimiento de la organización. Además, se contempla una metodología participativa y dinámica para facilitar el aprendizaje y fortalecer tanto las competencias técnicas como las blandas.



Objetivos

General	Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar un plan de capacitación como estrategia de desarrollo de los colaboradores, lo cual propenderá por el mejoramiento de la calidad de vida laboral en Elásticos Raetex. 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar el estado actual de la empresa que permita asociar las oportunidades y las mejoras en la empresa Elásticos Raetex. Reconocer los procesos actuales relacionados con la gestión del talento humano en la empresa Elásticos Raetex Identificar estrategias de talento humano relacionadas con la capacitación de los colaboradores, como buenas prácticas en la gestión del talento humano en Elásticos Raetex.

Formulación del problema

ÁRBOL DE PROBLEMAS						
Efectos Directos	Efecto directo 01: Ha o disminuirá laboral.	Efecto directo 02: Satisfacción de los clientes porque los productos no siempre cumplen con los estándares de calidad.	Efecto directo 03: La empresa no está en la capacidad de responder en los cambios del mercado de la industria textil, ya que no se tienen claros los compromisos de los colaboradores y de las competencias que requiere la empresa.			
Problema Central	Problema: Problema: hay ausencia de estrategias que promuevan el desarrollo y la capacitación, lo cual afecta de manera negativa la calidad de vida laboral de los colaboradores de Elásticos Raetex.					
Causas Directas	Causa directa 01: No se cuenta con un mínimo del estado actual de la empresa, que nos permita conocer las oportunidades de negocio de la empresa Elásticos Raetex S.A.S.	Causa directa 02: No se conoce claramente el estado actual ni los procesos del área de talento humano en Elásticos Raetex.	Causa directa 03: No tiene procesos ni roles claros y proyectados en materia del conocimiento como buenas prácticas en la gestión del talento humano en la empresa Elásticos Raetex S.A.S.			
Causas Indirectas	Causa indirecta 01: Al no tener claridad de los procesos actuales del área de talento humano, dificulta hacer los respectivos seguimientos a todos los colaboradores de la empresa Elásticos Raetex S.A.S., lo que genera un desconocimiento de la calidad de vida laboral, al fortalecer el motivo al compromiso con la organización.	Causa indirecta 02: La ausencia de procesos de colaboración con los departamentos operativos impide tener una visión clara de las debilidades estructurales y las oportunidades de mejora, lo que genera la falta de decisiones informadas para mejorar los recursos y procesos dentro de Elásticos Raetex S.A.S.	Causa indirecta 03: La falta de claridad de los procesos actuales del área de recursos humanos hace muy complejo identificar las brechas desde acciones los colaboradores fortalecer sus capacidades y habilidades, esto puede ser algo negativo para la empresa en el momento de tener decisiones y puede afectar el compromiso de los colaboradores en la productividad y en el clima laboral de Elásticos Raetex S.A.S.	Causa indirecta 04: Elásticos Raetex SAS no cuenta con indicadores que midan el rendimiento y bienestar de los colaboradores, esto se genera Raetex un control adecuado del rendimiento o si están satisficidos laboralmente en esta empresa. lo que dificulta tomar acciones correctivas coherentes para mejorar la eficiencia y satisfacción laboral.	Causa indirecta 05: Si la empresa Elásticos Raetex S.A.S. no cuenta con un plan de capacitación, los colaboradores tendrán un impedimento en que no estarán actualizados en los conocimientos y habilidades de las nuevas tecnologías del sector textil, lo que afecta su adaptabilidad en los nuevos mercados, esto puede afectar la competitividad de la empresa.	Causa indirecta 06: Al no tener un programa de formación continua impacta que los colaboradores tengan menos competencias y no se mantienen actualizados en prácticas de la industria textil, lo que afecta los niveles de productividad en el desempeño de sus funciones dentro de la empresa Elásticos Raetex S.A.S.

¿Cómo diseñar un plan de capacitación para el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la empresa de Elásticos Raetex, para que fortalezcan su calidad de vida?

Productos de la consultoría

Descripción de Productos de la Consultoría				
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable	Nombre del Archivo del Producto
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz DOFA	Anexo_A-Matriz DOFA
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación de mercados	Anexo_B-Informe de investigación de mercados
3	Identificación de elementos o factores clave	C	Mapa de competencias	Anexo_C-Mapa de Competencias
		D	Plan de capacitación	Anexo_D-Plan de Capacitación
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E	Memorias de la sesión de divulgación	Anexo_E-Memorias de la sesión de divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo_F-Lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento gerencial	G	Acta de seguimiento gerencial No 1	Anexo_G-Acta de seguimiento gerencial No 1
		H	Acta de seguimiento gerencial No 2	Anexo_H-Acta de seguimiento gerencial No 2

Diseño de un plan de capacitación para el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la empresa Elásticos Raetex SAS y el fortalecimiento de su calidad de vida laboral.



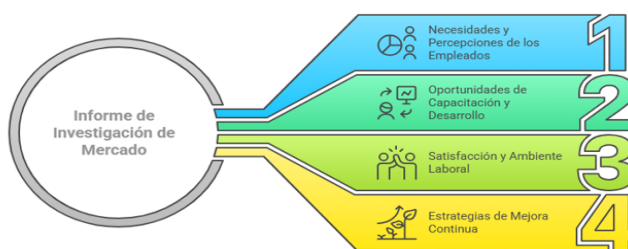
Narda Constanza Moreno Benítez

Maestría en Gerencia del Talento Humano

• **Informe de investigación de mercados, cliente interno**



Informe de investigación de mercados, cliente interno



• **Lecciones aprendidas**

La consultoría tuvo un impacto positivo para la empresa Elásticos Raetex, ya que fue muy importante en varios aspectos. En primer lugar, al diseñar el plan de capacitación, se mejoró la competencia y el desempeño de los todos los colaboradores, lo que servirá para una mayor productividad en los procesos de la empresa. En segundo lugar, la identificación de las competencias y la elaboración del mapa de competencias ayudarán a mejorar las capacidades y habilidades de los colaboradores y las necesidades propias de la empresa, asegurando que el equipo de trabajo este más preparado y sea más eficiente ante los nuevos retos del sector textil.

La comunicación con el cliente fue generalmente positiva, aunque se presentaron algunos desafíos debido a la carga de trabajo de los colaboradores de la empresa. A lo largo de la consultoría, se observó que estos tenían una agenda muy apretada, ya que la consultoría debía terminar los productos a finales del 2024, para lo cual necesitaba completar la información necesaria. Para la empresa, fin de año es temporada alta, y tenían muchos pedidos de elásticos, por lo que fue algo complejo que nos dedicaran el tiempo que requeríamos, lo que en ocasiones generaba retrasos en las respuestas o dificultades para coordinar reuniones; sin embargo, aunque a veces se necesitaba hacer seguimiento constante para garantizar la respuesta o la participación en las actividades programadas, la empresa en todo momento mostró disposición y compromiso con el proyecto

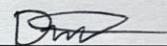
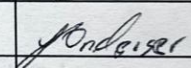
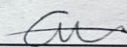
si se lograron los objetivos de la consultoría, ya que se realizaron los resultados esperados a través del desarrollo de los productos sugeridos por la empresa. El diseño del plan de capacitación, junto con la creación del mapa de competencias y el informe de investigación de mercados, fortalecieron las competencias laborales de los colaboradores de Elásticos Raetex; y se espera una gran mejora en la calidad de vida laboral y las competencias de los colaboradore respecto con los objetivos estratégicos de la empresa. Estos productos serán fundamentales para disminuir la rotación de personal, mejorar el desempeño laboral y aumentar la productividad de los colaboradores y por su puesto de la empresa, cumpliendo así con los objetivos de la consultoría.

• **Recomendaciones para la gerencia**

Se recomienda a la gerencia de Elásticos Raetex que fomente una cultura organizacional que valore la capacitación continua, destacando sus beneficios para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Además, es crucial implementar estrategias de comunicación claras para reducir la resistencia al cambio, asegurando que los empleados perciban las capacitaciones como una oportunidad de crecimiento. La incorporación de expertos externos puede enriquecer los programas de formación, mientras que el seguimiento constante mediante evaluaciones ayudará a medir la efectividad de los procesos y ajustar el plan según sea necesario. Finalmente, la gerencia debe asegurar la actualización continua de las capacitaciones para adaptarse rápidamente a los avances tecnológicos y a los cambios en el mercado



Anexo F. Lista de asistencia de la sesión de divulgación

Lista de asistencia de la sesión de divulgación				
No.	Fecha	Nombre completo	Cargo	Firma del asistente
1	03/03/2025	Duvan Estiven Valencia	Operario	
2	03/03/2025	Yonderiser Cañaveral	Operario	
3	03/03/2025	Alex Hoyos	Gerente	
4	03/03/2025	Blanca Hoyos P	Rep. Legal	Blanca Hoyos
5	03-03-2025	Nelson A. Montoya	operario	Nelson A. M
6				
7				

Anexo G. Acta de seguimiento gerencial No 1

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Enero 15 de 2025. 3:00 p.m	Fecha/Hora final: Enero 15 de 2025. 5:00 p.m
Lugar de la reunión¹: Presencial	Empresa: Elásticos Reatex s.a. s
Proyecto: Diseño de un plan de capacitación para el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la empresa Elásticos Reatex S.A.S y el fortalecimiento de su calidad de vida laboral.	
Supervisor del proyecto en la empresa: Wilman Alexander Hoyos Zúñiga. Director de planta	Consultores: Narda Constanza Moreno Benítez Estudiantes Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p><i>Tema:</i></p> <p>1. Primer seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de la estudiante de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>El propósito general de la consultoría se establece mediante el diagnóstico y análisis de la situación actual de la empresa Elásticos Reatex s.a.s, lo que permite identificar el objetivo general y los objetivos específicos que se abordará en el proyecto.</p> <p>Objetivo General</p> <p>Diseñar un Plan de capacitación como estrategia de desarrollo de los colaboradores, lo cual propenderá por el mejoramiento de la calidad de vida laboral en la empresa Elásticos Raetex S.A.S.</p>

¹ Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

Objetivos Específicos

Generar un análisis del estado actual de la organización, que permita identificar las oportunidades de mejora en la empresa Elásticos Raetex S.A.S.

Identificar las condiciones actuales en los procesos relacionados con la gestión del talento humano en la empresa Elásticos Raetex S.A.S.

Identificar estrategias de talento humano relacionadas con capacitación de los colaboradores, como buenas prácticas en la gestión del talento humano en la empresa Elásticos Raetex S.A.S.

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

No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz DOFA
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación de mercados
3	Identificación de elementos o factores clave	C	Mapa de competencias
		D	Plan de capacitación
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E	Memorias de la sesión de divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento gerencial	G	Acta de seguimiento gerencial No 1
		H	Acta de seguimiento gerencial No 2

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

1. Matriz DOFA. Durante la fase de diagnóstico del proyecto de consultoría, se llevó a cabo un análisis de la situación interna de la empresa, con el fin de identificar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Esta actividad se llevó a cabo dialogado con lo colaboradores de la empresa. Como resultado de estas conversaciones, se generó la Matriz DOFA, que presenta de manera clara y

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

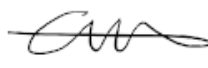
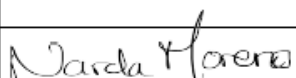


Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

estructurada los aspectos internos y externos que afectan el desempeño de la empresa. Este documento fue clave para entender el contexto organizacional y sentó las bases para el diseño de estrategias de mejora.

- Informe de investigación de mercados. La actividad que se realizó para generar el Informe de investigación de mercados - Cliente interno se basó en la implementación de un diagnóstico a través de diálogos directo con los colaboradores, encuestas. Durante esta fase, se realizaron conversaciones con los colaboradores de diferentes niveles de la empresa (operarios, directivos y administrativos) para identificar las necesidades, expectativas y percepciones sobre el ambiente laboral. Los resultados obtenidos permitieron conocer las condiciones actuales del cliente interno y proporcionar recomendaciones estratégicas para mejorar la capacitación, retención de talento y la satisfacción general de los colaboradores. Las conclusiones derivadas de esta actividad sirvieron como base para el desarrollo para la elaboración del informe de investigación de mercados del cliente interno de la empresa Elásticos Reatex S.A.S.
- La actividad que se realizó para generar el Informe de investigación de mercados - Cliente interno se basó en la implementación de un diagnóstico a través de diálogos directo con los colaboradores, encuestas. Durante esta fase, se realizaron conversaciones con los colaboradores de diferentes niveles de la empresa (operarios, directivos y administrativos) para identificar las necesidades, expectativas y percepciones sobre el ambiente laboral. Los resultados obtenidos permitieron conocer las condiciones actuales del cliente interno y proporcionar recomendaciones estratégicas para mejorar la capacitación, retención de talento y la satisfacción general de los colaboradores. Las conclusiones derivadas de esta actividad sirvieron como base para el desarrollo para la elaboración del informe de investigación de mercados del cliente interno de la empresa Elásticos Reatex S.A.S

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Wilman Alexander Hoyos Zúñiga.	Director de planta	
Narda Constanza Moreno Benítez	Consultor #01. Estudiante MGT.H.	


³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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

Anexo H. Acta de seguimiento gerencial No 2

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Marzo 13 de 2025. 3:00pm	Fecha/Hora final: Marzo 13 de 2025. 5:00pm
Lugar de la reunión¹: Presencial	Empresa: Elásticos Raetex S.A.S
Proyecto: Diseño de un plan de capacitación para el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la empresa Elásticos Raetex S.A.S y el fortalecimiento de su calidad de vida laboral.	Número de contrato: [Número]
Supervisor del proyecto en la empresa: Wilman Alexander Hoyos Zúñiga Jefe de Planta	Consultores: Narda Constanza Moreno Benítez Estudiantes Politécnico Gran Colombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p>Tema:</p> <p>A continuación, se relacionan las actividades realizadas, con los respectivos productos resultados de estas, dando cumplimiento al cronograma y compromisos propios de la consultoría:</p> <ol style="list-style-type: none"> El mapa de competencias es una herramienta estratégica, que permite identificar, organizar y gestionar las habilidades, conocimientos y actitudes que los colaboradores de la empresa Elásticos Raetex deben poseer para desempeñar eficazmente sus roles y contribuir al logro de los objetivos de la empresa. En el caso de Elásticos Raetex, la implementación de este mapa se convierte en un



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

componente esencial para garantizar el desarrollo integral del equipo y asegurar la competitividad en un sector textil en constante crecimiento.

La implementación de un modelo de mapa de competencias en Elásticos Raetex es una estrategia clave para fortalecer la estructura organizativa y asegurar el desarrollo sostenido de la empresa en un mercado competitivo. Este modelo permite alinear las capacidades y habilidades de los colaboradores.

2. El plan de capacitación está alineado con los objetivos estratégicos de Elásticos Raetex, buscando asegurar que cada uno de los colaboradores de la empresa este preparado para mejorar el proceso dentro del que actúa en sus labores diarias y por ende su desempeño laboral. Las actividades del plan de capacitación serán diseñadas de manera integral utilizando metodologías participativas y dinámicas que faciliten el aprendizaje.

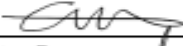

Este plan no solo tiene un impacto directo en la eficiencia de los procesos productivos, sino que además contribuye al bienestar y la satisfacción del talento humano, lo cual es clave para su motivación. Además, se garantizará que el proceso de capacitación sea accesible, pertinente y adecuado para las necesidades de cada una de las personas de talento humano.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

Nombre	Cargo o rol	Firma
Wilman Alexander Hoyos Zúñiga	Jefe de Planta	
Narda Constanza Moreno Benítez	Consultor #01. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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