

**Diseño de un Programa de Liderazgo Transformacional
para Control Online International SAS
Informe Final Consultoría Empresarial**

**Lizeth Hernández Ladino
Jorge Enrique Gil Delgado
Maestrandos**

**Sandra Patricia Hernández Rincón (PhD.)
Director Del Proyecto**

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá, febrero de 2025**

Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN	6
FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
Contexto Empresarial.....	7
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....	9
Identificación del Problema.....	13
FASE PLANEACIÓN	15
Justificación.....	15
Objetivos del Proyecto.....	15
Alcance del Proyecto.....	17
Marco de Referencia.....	18
Metodología de la Consultoría.....	21
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS	25
Desarrollo del Plan de Trabajo.....	25
Seguimiento Gerencial.....	29
Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....	29
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES	31
Productos Finales.....	31
Lecciones Aprendidas.....	32
Recomendaciones para la Gerencia.....	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	36



Lista de Tablas

Tabla 1. Análisis de Pestel	9
Tabla 2. Alcance del proyecto	17
Tabla 3. Marco normativo.....	20
Tabla 4. Matriz marco lógico	30
Tabla 5. Descripción de productos de la consultoría	31



Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Matriz DOFA	10
Ilustración 2. Matriz DOFA	11
Ilustración 3. <i>Árbol de problemas</i>	14
Ilustración 4. <i>Árbol de objetivos</i>	16
Ilustración 5. <i>Estructura Organizacional</i>	21
Ilustración 6. Matriz RACI del proyecto	23
Ilustración 7. <i>Interpretación del estilo de liderazgo predominante mediante estadística descriptiva</i>	24
Ilustración 8. Plan de trabajo	25
Ilustración 9. Plan de endomarketing	28



Resumen Ejecutivo

La ausencia de liderazgo al interior de la empresa Control Online International SAS, generan riesgos a nivel psicológico, gerencial y operacional, lo que motivó el desarrollo de una consultoría en gerencia del talento humano. Para desarrollar el trabajo de campo, para recolectar la información, se emplearon encuestas y una entrevista, que al ser analizadas arrojaron varios problemas críticos relacionados con la falta de liderazgo, sobrecarga de responsabilidades y una deficiente comunicación. Igualmente, se trabajaron dos matrices para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del talento humano. Como resultado de la consultoría se formuló un plan estratégico de gerencia del talento humano que incluye actividades de seguimiento y propone la adopción de un estilo nuevo de liderazgo dentro de la cultura y el clima organizacional. Se recomienda a la gerencia implementar un seguimiento continuo de las lecciones aprendidas y de las recomendaciones estratégicas, con el objetivo de fortalecer el liderazgo transformacional y mejorar la gestión del talento humano en la empresa.

Palabras clave: Consultoría en Gerencia del Talento Humano, liderazgo, matriz DOFA.

Abstract Executive Summary

The lack of leadership within the company Control Online International SAS generates risks at the psychological, managerial and operational levels, which motivated the development of a consultancy in human talent management. To develop the field work, to collect the information, surveys and an interview were used, which when analyzed, revealed several critical problems related to the lack of leadership, overload of responsibilities and poor communication. Likewise, two matrices were worked on to identify the strengths, opportunities, weaknesses and threats of human talent. As a result of the consultancy, a strategic plan for human talent management was formulated, which includes follow-up activities and proposes the adoption of a new style of leadership within the culture and organizational climate. Management is recommended to implement continuous monitoring of lessons learned and strategic recommendations, with the aim of strengthening transformational leadership and improving human talent management in the company.

Keywords: Consulting in Human Talent Management, leadership, SWOT matrix.



Diseño de un Programa de Liderazgo Transformacional para Control Online International SAS.

Introducción

En la mayoría de las empresas y en especial en CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS, el liderazgo abarca un conjunto de competencias, conocimientos y habilidades que permiten a una persona desempeñarse como líder. A través de su liderazgo, esta persona facilita el logro de los objetivos que el grupo ha identificado como compartidos . Benedí y Fernández (2024).

Por ello, se realizó un análisis integral en la gestión humana centrándose en la identificación, evaluación y mejora de los estilos de liderazgo dentro de la organización. El informe de consultoría detalla las metodologías empleadas incluyendo entrevistas e instrumentos validados como el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X Corta y el Cuestionario de Liderazgo Transformacional (TLQ). Por tal motivo, en el desarrollo de la consultoría se abordó un análisis de datos que generaron unas matrices DOFA y la elaboración de unos informes con hallazgos, sugiriendo actividades de retroalimentación y al interior de la cultura y clima organizacional de un estilo de liderazgo transformacional , concluyendo con unas lecciones aprendidas y recomendaciones estratégicas para el desarrollo del liderazgo.

Fase Formulación del Problema

La empresa CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS se enfrenta a desafíos comunes para ofrecer sus servicios en el campo de la gestión documental, la cual es su principal actividad comercial enfrentada a los riesgos que conlleva una debilidad marcada en los estilos de liderazgo.



Por tal motivo, se realizó una exhaustiva recolección de datos mediante un trabajo de campo, con el fin de identificar el problema principal a solucionar con la consultoría en talento humano; al identificar el problema se iniciarán las acciones subsiguientes para desarrollar estrategias, planes y las acciones necesarias para solucionarlo, que podrían traer beneficios a la empresa en cultura y clima organizacional.

Contexto Empresarial

La empresa Control Online S.A.S., desde el año 1998 se ha especializado en los procesos de gestión documental.

Misión: Nos especializamos en gestión documental para el desarrollo, comercialización e implantación de soluciones integrales para a el mejoramiento de procesos mediante tecnologías trasformadoras.

Visión: Para el año 2025 convertirnos en una empresa reconocida en gestión documental. A nivel nacional y regional.

Valores: Respeto, empoderamiento, agilidad, confianza.

Líneas de negocio: Nuestra principal línea de negocios se cimenta en los procesos de gestión documental, digitalizando los archivos y los manejamos con la implementación de un poderoso software de gestión documental.

Capacidad y proceso de producción: Los procesos de producción están regulados bajo la ley de archivo general de la nación, promoviendo la cultura de “cero papeles” y la protección del medio ambiente.



Infraestructura y proveedores. Colciencias otorgó el reconocimiento como producto que muestra innovación y tecnología de punta. Siendo Microsoft Azure el principal aliado y proveedor del software.

Situación financiera. Cumple con sus obligaciones legales y asegura la legalidad de sus recursos. Tiene un patrimonio de \$5.759.964.570.

Competencia y clientes. Control Online S.A.S. compite con empresas del sector tecnológico y de servicios de tecnología, ofreciendo soluciones innovadoras en gestión documental. Su cartera de clientes entre los que se destacan los de Alcaldías locales de la Ciudad de Bogotá, la Agencia Nacional de Infraestructura, el Ministerio de Transporte, Departamento Administrativo de la Función Pública, Aerocivil, Congreso de la República, 472 , Hospital Militar, Universidad Militar, entre otras.



Tabla 1
Análisis PESTEL

Político	Económico	Tecnológico	Social	Ecológico	Legal
En 2024, la reforma laboral en Colombia puede aumentar los costos empresariales por recargos nocturnos y dominicales. Esto impacta la planificación presupuestal en nómina y contratación.	Se proyecta una inflación del 5.5% para 2024, afectando costos operativos. La inversión del gobierno en transformación digital (COP 2.4 billones) impulsa la demanda de digitalización y automatización en el sector servicios. El teletrabajo crece, aumentando la necesidad de soluciones documentales accesibles y seguras.	El uso de IA, PLN y RPA optimiza la gestión documental y la automatización. Se espera que para 2025 el 60% de las empresas adopten plataformas Low Code y No Code para mejorar procesos.	Control Online contribuye a la sostenibilidad reduciendo el uso de papel. La capacitación en gestión documental y normativas tecnológicas es clave para mejorar la eficiencia y cumplimiento organizacional.	En el país, la transición hacia una economía sostenible está impulsada por normativas como la Ley 1931 de 2018 sobre cambio climático y la Estrategia Nacional de Economía Circular. Las empresas deben reducir su impacto ambiental, promoviendo prácticas como la digitalización documental para disminuir el consumo de papel.	Cumple con la Ley General de Archivos, el Acuerdo 004 de 2013 y la NTC 4436, asegurando la correcta digitalización y gestión documental según normativas nacionales.

Nota: Construcción Propia

Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

Diagnóstico

Actualmente, la empresa CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS enfrenta varios desafíos en su gestión del talento humano (GTH), para identificar la situación se han realizado dos matrices DOFA, la primera como se muestra a continuación es teniendo en cuenta el resultante del análisis de las respuestas del cuestionario multifactorial de liderazgo y de los resultados de la



entrevista efectuada a la Gerencia de talento humano en la empresa Control Online International SAS:

Ilustración 1.

Matriz DOFA resultante del análisis de las respuestas del cuestionario multifactorial de liderazgo

Fortalezas	Debilidades
Liderazgo con apertura al diálogo: Se percibe una comunicación efectiva con los empleados y consideración de sus opiniones.	Falta de consistencia en el reconocimiento: Aunque se reconoce el desempeño, en algunos casos no se hace de manera uniforme.
Buen ambiente laboral: La mayoría de los empleados indica que es grato trabajar con sus líderes.	Resistencia al cambio: Algunos líderes pueden mostrar dificultades para adoptar nuevas estrategias y enfoques de liderazgo.
Compromiso con el trabajo en equipo: Se evidencia colaboración en tareas adicionales.	Deficiencias en la gestión de conflictos: Se deben mejorar las habilidades para manejar desacuerdos dentro del equipo.
Cumplimiento de expectativas del liderazgo: Los empleados sienten que los líderes cumplen con sus funciones.	Falta de delegación efectiva: En algunos casos, los líderes no confían lo suficiente en sus equipos para delegar tareas.
Innovación y creatividad: Se impulsa a los empleados a pensar de manera independiente y generar nuevas ideas	Niveles de comunicación variable: Aunque la comunicación es efectiva en algunos casos, no siempre se mantiene constante
Oportunidades	Amenazas
Desarrollo de habilidades de liderazgo: Se pueden implementar programas de formación para fortalecer las habilidades de los líderes en áreas específicas.	Resistencia organizacional a la innovación: La falta de apoyo estructural puede frenar la creatividad y nuevas iniciativas.
Fomentar la motivación y compromiso: Utilizar estrategias que refuercen el entusiasmo y la conexión de los empleados con la visión organizacional.	Desmotivación del equipo: Si no se refuerzan las estrategias de liderazgo, puede haber desinterés y baja productividad.
Optimización del reconocimiento laboral: Aumentar las iniciativas de reconocimiento y celebración de logros individuales y colectivos.	Alta rotación: Un liderazgo deficiente puede generar insatisfacción y aumentar la rotación de empleados.
Adaptabilidad a cambios organizacionales: Capacitar a los líderes en gestión del cambio y resiliencia organizacional.	Presión externa y competencia: Otras empresas con un liderazgo más dinámico pueden atraer talento clave.
Incorporación de nuevas tecnologías en liderazgo: Implementar herramientas digitales para mejorar la comunicación y toma de decisiones.	Desafíos en la transformación digital: La falta de adaptación a tecnologías emergentes puede impactar la gestión del liderazgo.

Nota: Elaboración propia.

La segunda matriz DOFA elaborada teniendo en cuenta el resultante del análisis de las respuestas de la encuesta Transformational Leadership Questionnaire (TLQ), en la empresa Control Online International SAS, con los siguientes resultados:



Ilustración 2

Matriz DOFA resultante del análisis de las respuestas de la encuesta transformational leadership questionnaire (TLQ)

Fortalezas	Debilidades
Liderazgo inspirador: La mayoría de los encuestados percibe que sus líderes comunican una visión clara y motivadora (Alta frecuencia en "A menudo" y "Frecuentemente, sino siempre").	Liderazgo reactivo en lugar de proactivo: Algunos líderes no intervienen activamente en la resolución de problemas.
Ética y compromiso: Los líderes demuestran un fuerte compromiso con el equipo y valores sólidos.	Alta rotación de personal: La falta de desarrollo profesional y reconocimiento contribuye a la salida frecuente de empleados.
Reconocimiento y motivación: Se destaca el esfuerzo de los líderes en valorar las contribuciones de los empleados.	Desarrollo profesional poco estructurado: Las metas laborales no siempre incluyen las necesidades individuales.
Cultura de colaboración: Fuerte tendencia hacia el trabajo en equipo y el éxito compartido.	Falta de estímulo para la innovación: No todos los empleados sienten que se incentiva la expresión de ideas.
Innovación y creatividad: Se impulsa a los empleados a pensar de manera independiente y proponer nuevas ideas.	Delegación de responsabilidades: Algunos líderes aún no confían plenamente en sus equipos para asignar tareas clave.

Oportunidades	Amenazas
Capacitación en liderazgo transformacional: Fortalecer la resolución de problemas y la gestión efectiva del talento.	Competencia por talento humano: La falta de crecimiento profesional podría generar fuga de talento.
Estrategias de retención de talento: Diseñar planes de carrera y crecimiento para disminuir la alta rotación.	Desmotivación y baja retención de empleados: Si no se refuerzan aspectos clave, podría aumentar la rotación.
Uso de tecnología en GTH: Digitalizar procesos de evaluación y desarrollo del talento.	Riesgos en la resolución de conflictos: La falta de intervención efectiva puede afectar el clima organizacional.
Fomento del equilibrio laboral y bienestar: Adaptar políticas de trabajo flexible.	Fuga de talento: Un liderazgo inconsistente puede generar insatisfacción y propiciar la salida de empleados clave.
Mayor enfoque en la innovación: Crear estrategias más estructuradas para fomentar la creatividad y nuevas metodologías de trabajo.	Transformación digital y liderazgo: La falta de adaptación a nuevas tecnologías puede debilitar la gestión del liderazgo.

Nota: Elaboración propia.

Al analizar las respuestas de la entrevista por la gerente de talento humano de la empresa y de las matrices DOFA se pudo identificar que el liderazgo es medianamente inspirador al no contar con un sistema de evaluación y fortalecimiento del liderazgo.

La empresa en el año 2024 ha presentado una alta rotación de personal puesto que los empleados se contratan de acuerdo con el tipo de proyecto y tan pronto culmina, ese personal sale



de la empresa. En enero de 2024 se inició con 46 contratos directos y terminó el año con 47 y los contratos temporales iniciaron con 23 y terminaron con 18. Esto genera altos costos operacionales, pérdida de conocimiento, experiencia y fuga de capital humano.

Percepción del Liderazgo

El liderazgo en la empresa es autoritario, lo que limita la injerencia y participación de la mayoría de los empleados , pues la toma de decisiones está en pocas personal, reduciendo la motivación y la innovación. Así mismo, los líderes no logran inspirar y motivar a sus subordinados, enfrentando la empresa a una falta de formación en liderazgo. Además, la sobrecarga de responsabilidades no permite que los líderes dediquen su tiempo a innovar y desarrollar las competencias clave, que son importantes para adaptar la empresa a los cambios de en su entorno y enfrentar los problemas.

Identificación de Problemas Organizacionales

La identificación de problemas organizacionales en la empresa revela que la alta rotación de personal en el último año ha sido consecuencia de la falta de oportunidades de desarrollo y un ambiente laboral poco favorable, esta situación no solo genera costos operacionales elevados, sino que también implica la pérdida de conocimiento y la fuga de talento humano. Uno de los factores clave en este problema es la ausencia de evaluaciones periódicas de desempeño, la falta de reconocimiento y proyección dentro de la empresa , para abordar estos problemas, se implementarán sistemas fortalecimiento de competencias y de retención del personal.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional de la empresa presenta desafíos que afectan su cohesión y desempeño, ya que la comunicación interna es deficiente, lo que dificulta la alineación de los

equipos de trabajo con los objetivos estratégicos y limita la colaboración efectiva. Aunque la empresa promueve ciertos valores, estos no siempre se reflejan en las acciones diarias de los equipos, generando inconsistencias en la práctica. Por otro lado, esta situación puede afectar la motivación y el sentido de pertenencia del cliente interno.

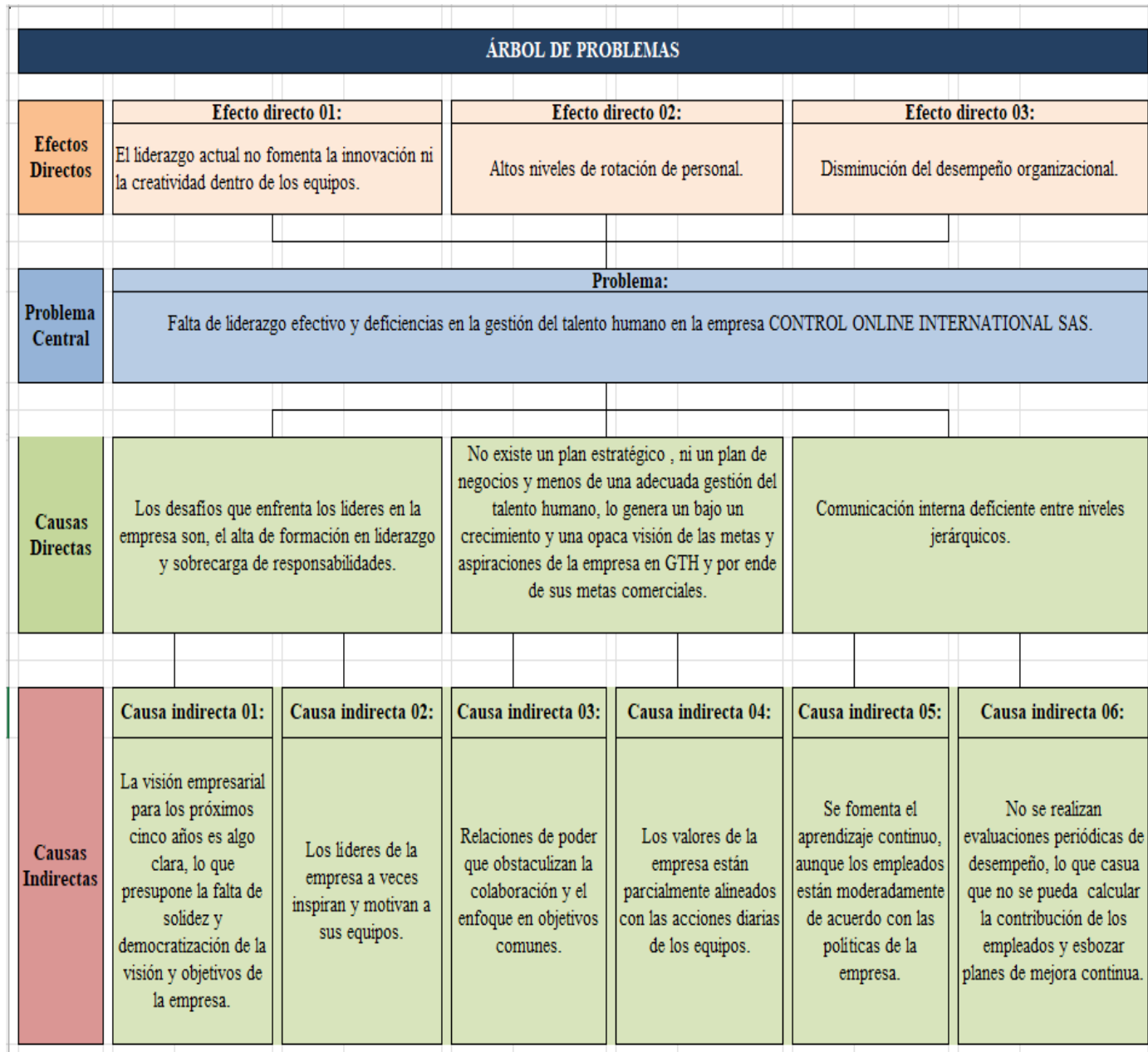
Gestión del Cambio y Planificación

La gestión del cambio y la planificación en la empresa presentan significativos desafíos al no contar con planes para enfrentar los cambios del mercado, en especial en el desarrollo de nuevas tecnologías de IA, que afectan su capacidad de adaptación y crecimiento. El no contar con un plan estratégico, de negocios y de gestión del talento humano, genera inconvenientes con el crecimiento y la focalización de metas comerciales. Por tanto, se deben proponer soluciones fundadas en fortalecer el liderazgo y la gestión organizacional.

Identificación del Problema

Tras el resultado contenido en las matrices DOFA consignados en los anexos 1 y 2 , se identifica un problema central de falta de liderazgo efectivo y deficiencias en la gestión del talento humano, que será abordado a través de la consultoría. Este problema se define y organiza mediante un árbol de problemas el cual aparece en la página siguiente en la Imagen 1, en donde se definen las causas directas, que son las acciones o hechos concretos que generan o dan origen al problema central y que se encuentran primer nivel. También, las causas indirectas, que son acciones o hechos que dan origen a las causas directas, y que se encuentran a partir del segundo nivel, justamente debajo de las causas directas del árbol de problemas (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2015).

Ilustración 3
Árbol de problemas



Nota: Elaboración propia.

Fase Planeación

Al identificar el problema central, se definieron los objetivos de la consultoría, se delimita su alcance, para posteriormente elaborar un plan detallado con las acciones adecuadas para alcanzar los objetivos propuestos.

Justificación

El presente proyecto surge de la necesidad de fortalecer el liderazgo y la gestión del talento humano, a partir del análisis de las matrices DOFA. La finalidad de este proyecto es diseñar un programa de liderazgo transformacional que permitirá potenciar las habilidades en los líderes que generarán cambios a nivel operativo al interior de los equipos, fortalecerán también la retención de personal, el ambiente y clima laboral, optimizando la toma de decisiones y la comunicación interna.

Para llevar a cabo este proyecto, se ejecutó un diagnóstico organizacional utilizando herramientas como el análisis DOFA y a partir de los hallazgos, se delinearon estrategias concretas, encaminadas a fortalecer el liderazgo, mejorar la gestión del talento humano y optimizar el clima organizacional.

Objetivo General

Fortalecer el liderazgo transformacional, en Control Online Internacional SAS, por medio de un programa integral y personalizado, con el fin de estimular el logro de los objetivos operativos y estratégicos de la empresa y el desarrollo personal e integral de sus participantes.



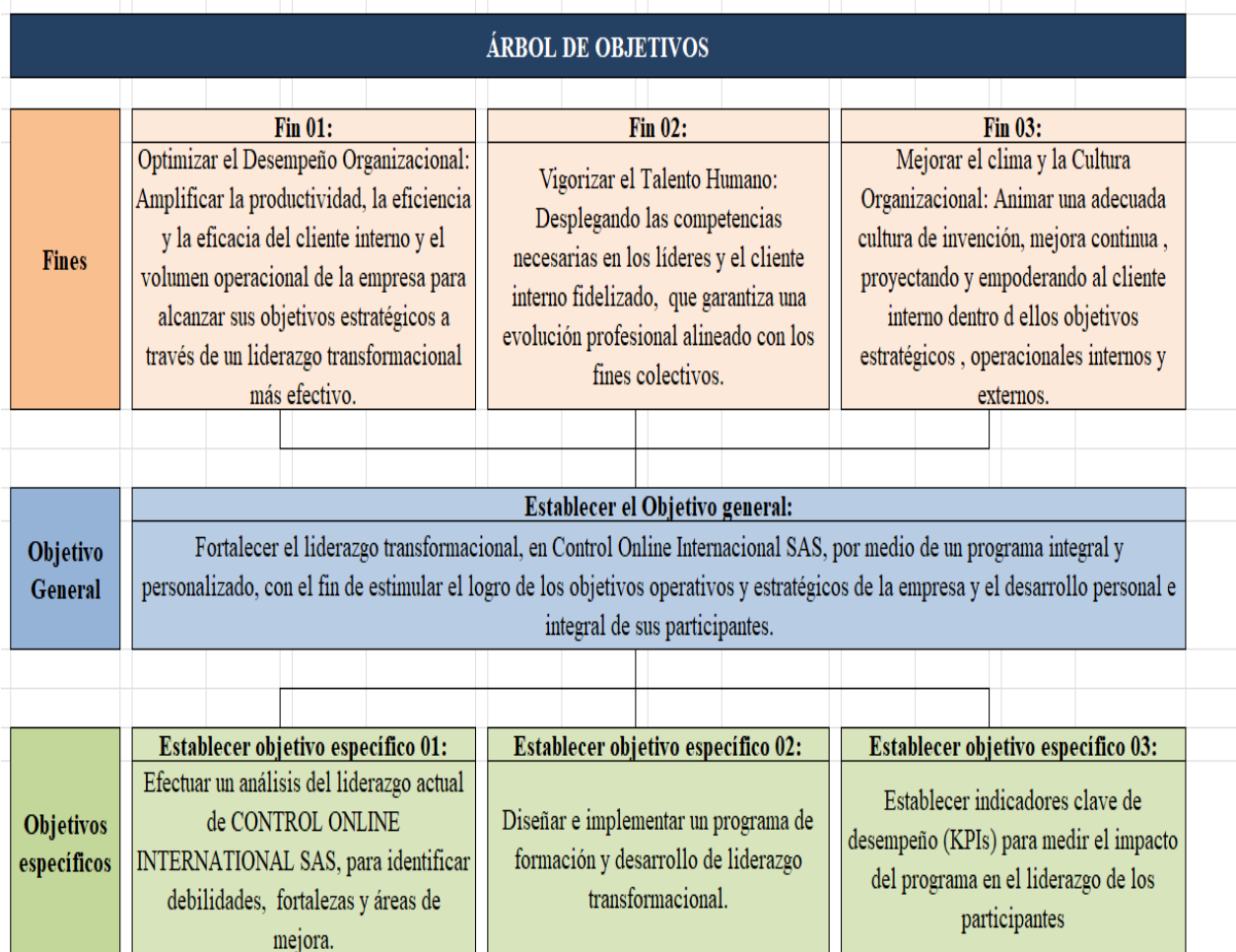
Objetivos Específicos

Efectuar un análisis del liderazgo actual de CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS, para identificar debilidades, fortalezas y áreas de mejora.

Diseñar e implementar un programa de formación y desarrollo de liderazgo transformacional.

Establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir el impacto del programa en el liderazgo de los participantes.

Ilustración 4
Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia, basado en información de (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2015, p. 25).

Alcance del Proyecto

En este apartado se define el alcance del proyecto, al especificar las actividades a realizar y los resultados esperados, los cuales se convierten y presentan como productos o insumos de la consultoría.

Tabla 2
Alcance del proyecto

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano.	A	Matrices DOFA.
		B	Registro del resultado y análisis de las encuestas denominadas: Transformational Leadership Questionnaire (TLQ).
		C	Registro del resultado y análisis de las encuestas denominadas: Multifactorial de Liderazgo (MLQ), forma 5X corta.
2	Trabajo de campo.	D	Informe de diagnóstico del proceso de talento humano.
		E	Plan de mejora de la gestión del talento humano.
3	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.	F	Memorias de la sesión de divulgación.
		G	Lista de asistencia de la sesión de divulgación.
4	Seguimiento gerencial.	H	Acta de seguimiento gerencial No 1.
		I	Acta de seguimiento gerencial No 2.

Nota: Construcción propia (2025).



Marco de Referencia

El término de liderazgo es abordado desde diversas ópticas en la literatura científica, con caminos filosóficos este liderazgo es un proceso analítico y participativo en donde el líder y sus discípulos juntos alcanzan los objetivos comunes. En ese estadio la administración y la teoría de la organización ven al individuo como un elemento dentro del andamiaje organizacional, mientras que, en los estudios organizacionales, la organización se aprecia como un recurso a disposición del sujeto (Barba, 2013).

Existen varios modelos o estilos de liderazgo. El liderazgo transaccional como su nombre lo indica se refiere a un intercambio entre el líder y seguidores, en donde se establecen metas claras sobre objetivos o metas por alcanzar ,así como los premios y las sanciones.

Aunado a lo anterior, el liderazgo Laissez-faire se identifica por la ausencia de intervención o influjo del líder sobre sus seguidores, este líder no interviene, no motiva y menos impulsa a su equipo, coloquialmente es un convidado de piedra. Finalmente, el liderazgo transformacional se caracteriza por que el líder impulsa y motiva a sus seguidores a generar cambios, desarrollo y fortalecimiento del clima y cultura organizacional .Vidales et al (2024).

Por tal motivo, una característica importante del liderazgo transformacional es su estrecha relación con el carisma o liderazgo carismático y su importante influencia que transmite a sus seguidores; ellos la asocian con la confianza, su personalidad entusiasta y la interacción directa entre las necesidades y aspiraciones del grupo con la visión y objetivos que el líder quiere transmitirles.



Marco Teórico

El marco teórico de este proyecto se basa en conceptos clave y teorías que respaldan la propuesta de intervención en CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS. En el dispuesto entorno corporativo actual, las organizaciones enfrentan inquebrantables desafíos que requieren apropiarse a los cambios del mercado y maximizar el potencial de sus recursos internos, en este contexto, la gestión del talento humano se establece como una disciplina esencial para asegurar la continuidad de las operaciones, al mismo tiempo que promueve el desarrollo integral de los empleados (Alvarado, 2023).

Por otra parte, no debe obviarse que uno de los propósitos más característicos de la consultoría en talento humano es:

La de analizar los estilos de liderazgo predominantes dentro de una organización, ya que, esto se debe a que el liderazgo es ilustrado como la capacidad de influir en los demás aparte de dirigir sus esfuerzos hacia el logro de objetivos comunes, juega un papel crucial en la conIlustración de la cultura organizacional y en la promoción de un entorno de trabajo saludable (Romero, 2024).

En este contexto, la inspiración motivadora se centra en la destreza del líder para articular una visión convincente que movilice a los empleados hacia un propósito conjunto, mediante la comunicación práctica y el entusiasmo legítimo, los líderes transformacionales consiguen despertar un sentido de propósito en sus grupos de colaboradores, alentándolos a prevalecer obstáculos y a trabajar con mayor dedicación, a pesar que, este componente no debe involucrar simples discursos motivacionales, puesto que requiere una comprensión a gran profundidad de las necesidades y pretensiones de los colaboradores para conectar socioemocionalmente con ellos (Serrano, 2023).

Igualmente, en la siguiente tabla se expone el marco normativo en relación con la temática de estudio, donde se indican las normas y el objeto de cada una, como se detalla a continuación:

Tabla 3
Marco normativo

Normatividad	Objeto de la norma
Ley 1010 de 2006.	Fomentar entornos laborales saludables y productivos: Garantizando que los estilos de liderazgo promuevan el bienestar y la motivación de los empleados.
Código Sustantivo del Trabajo (CST):	Define los deberes y derechos en la relación entre empleadores y trabajadores.
1. Normas ISO:	Ley de Formalización y Generación de Empleo, que fomenta la mejora en prácticas organizacionales y laborales. ISO 9001: Sistemas de gestión de calidad, relevante si la empresa busca proponer prácticas de liderazgo alineadas con la eficiencia organizacional. ISO 45001: Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, aplicable si los estilos de liderazgo impactan la cultura de seguridad.
Decretos reglamentarios en gestión de talento humano.	Como el Decreto 1072 de 2015, que integra normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
Circular Externa 003 de 2015.	Emitida por el Archivo General de la Nación, orienta sobre los instrumentos archivísticos obligatorios como tablas de retención documental y programas de gestión documental.
Decreto 1080 de 2015.	Agrupar normas sobre gestión documental.

Nota: Construcción Propia creada con base en la normatividad asociada.

El marco normativo exhibido anteriormente, establece el piso legal para el manejo de los empleados y para la ejecución de los sistemas documentales.



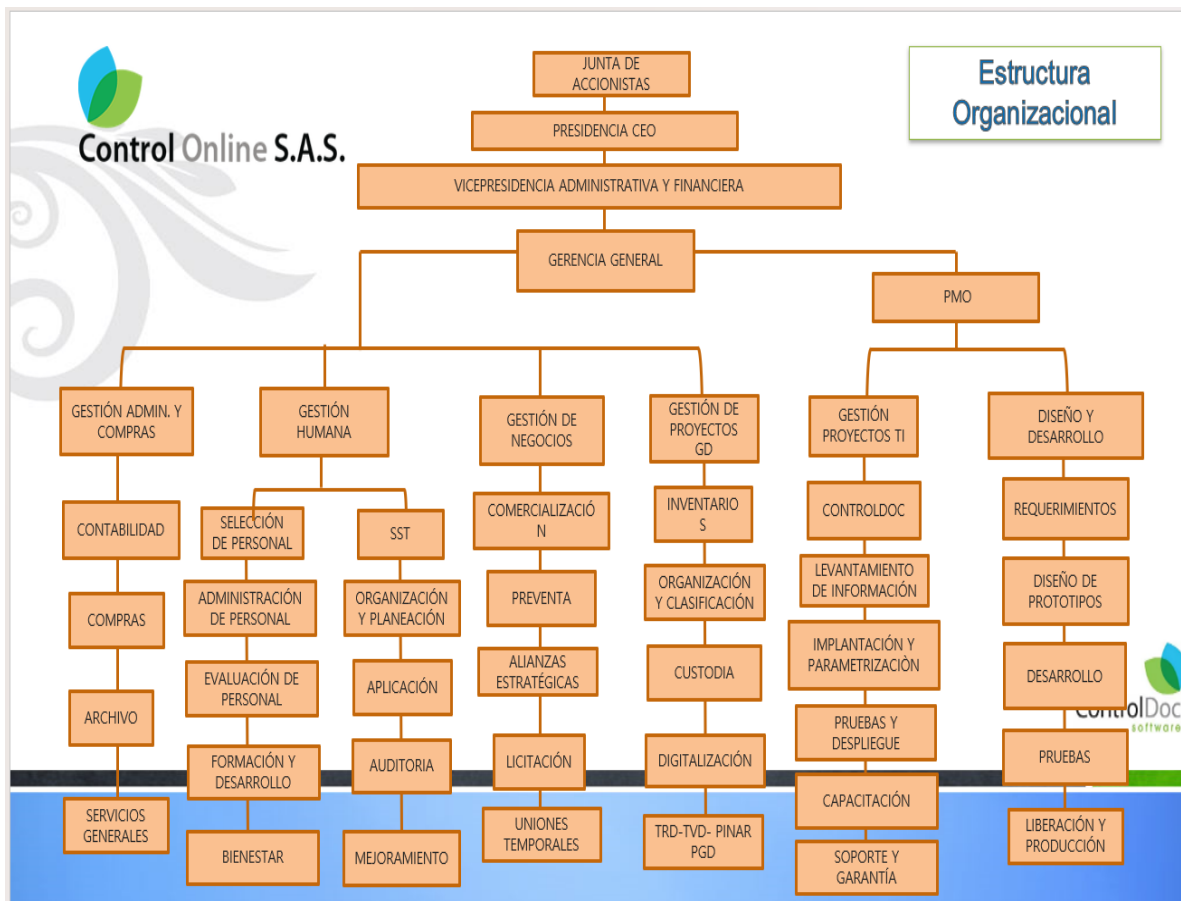
Metodología de la Consultoría

Para el desarrollo del proyecto de consultoría se ejecuta la gestión del talento humano en las organizaciones. Por ello, se toma como base el enfoque de Marco Lógico (United States Agency for International Development (USAID), 1970), aplicando tres elementos fundamentales: el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la Matriz de Marco Lógico.

Población.

CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS., cuenta con una organización jerárquica, fraccionada en diferentes niveles y dependencias que apoyan el funcionamiento y los objetivos de la empresa, lo cual se presenta esta organización en la siguiente imagen:

Ilustración 5
Estructura Organizacional



Nota: [Empresa Control Online, 2024].

La empresa cuenta con la siguiente organización , compuesta por 60 empleados:

- a. Gerencia General
- b. Área de Talento Humano (Recursos Humanos)
- c. Oficina de Planeación
- d. Áreas Operativas

El área de talento humano realizará el trabajo de la mano con los consultores en el desarrollo del proyecto. Los consultores tendrán una interacción directa con todos los niveles jerárquicos y operacionales para obtener de primera mano toda la información. El proyecto de consultoría tendrá un impacto y afectación en todos los niveles de la empresa, pero en especial a los directores de proyecto.

Stakeholders

Para asegurar el óptimo progreso y el éxito de la consultoría, es primordial identificar las personas en todos los niveles de la organización que tienen una incidencia importante en el desarrollo del proyecto, por ejemplo, los stakeholders, ya que ellos permiten que la relación entre los consultores sea fluida y no se presenten riesgos por falta de comunicación. En tal sentido, al usar la matriz RACI se definen específicamente los roles y las responsabilidades de las personas que actúan en el proyecto.



Ilustración 2
Matriz RACI de Stakeholders

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	Consultores	Presidencia, Gerencia, consultores	Jefe de Talento Humano	
Trabajo de campo	Consultores			Jefe de Talento Humano
Identificación de elementos clave	Consultores			
Documentos que soportan la consultoría	Consultores			Alta Dirección
Divulgar los productos de la consultoría	Jefe de Talento Humano			Stakeholders
Seguimiento gerencial	Presidencia, Gerencia, consultores		Jefe de Talento Humano	

Nota: Elaboración propia.

Plan de Trabajo

El plan de trabajo tiene como objetivo principal diseñar e implementar estrategias concretas que permitan fortalecer el liderazgo transformacional, optimizar la gestión estratégica del talento humano y consolidar una cultura organizacional alineada con los valores y metas de Control Online International SAS. A través de un enfoque integral y personalizado, se busca dotar a los líderes de herramientas efectivas para inspirar y guiar a sus equipos, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y potenciar el desarrollo profesional de los colaboradores.

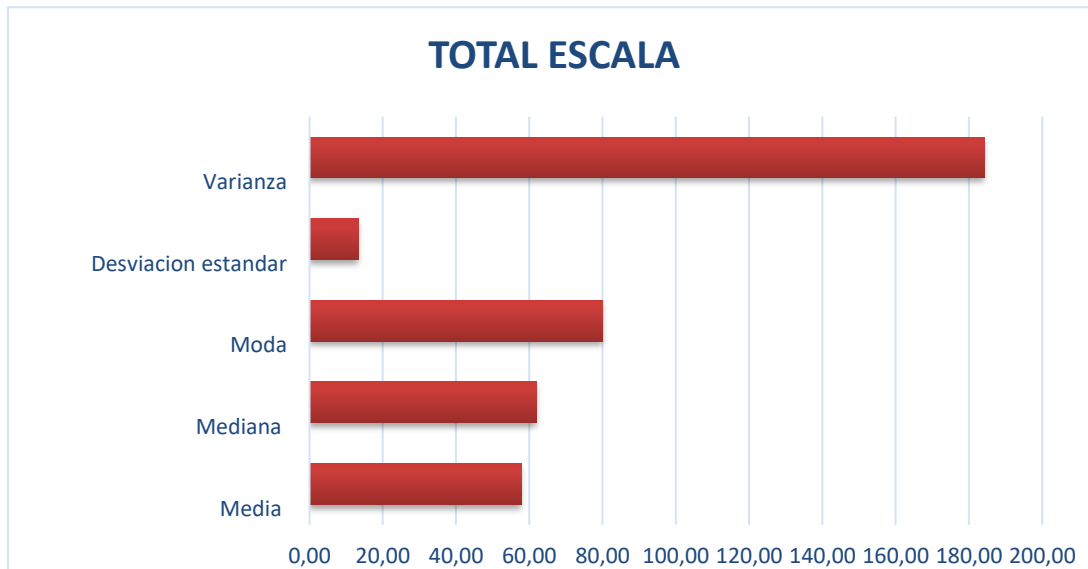


Para ejecutar el plan de trabajo, se realizaron dos encuestas y una entrevista, cuyos datos fueron tabulados y analizados, mediante un Análisis del Estilo de Liderazgo Predominante mediante Estadística Descriptiva.

El estilo de liderazgo predominante en la empresa es el liderazgo transformacional, en donde fomenta la inspiración, la motivación y la innovación entre los participantes, se identificaron algunos trazos de liderazgo transaccional y pocos indicios de liderazgo laissez-faire. Esta conclusión se respalda en la Ilustración siguiente, que presenta un resumen de los datos analizados a través de la estadística descriptiva.

Ilustración 7

Interpretación del estilo de liderazgo predominante mediante estadística descriptiva



Nota: análisis mediante tabla de Excel, elaboración propia, 2025].

Por consiguiente y teniendo en cuenta estos resultados se construyeron dos matrices DOFA que permitieron identificar el árbol de problemas y el árbol de soluciones, que condujeron a la materialización de un plan de mejora de GTH. Posteriormente se elaboraron y entregaron los productos prometidos en el alcance, finalmente se expuso ante la gerencia las recomendaciones y



lecciones aprendidas , sugiriendo a la gerencia que continua con en un seguimiento detallado y se realicen los ajustes necesarios en caso de hacerse necesario.

Lo descrito anteriormente se graficó en la siguiente ilustración:

Ilustración 8
Plan de trabajo

PLAN DE TRABAJO		MES 1				MES 2				MES 3			
SEMANAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL		█											
0.1	TENER AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA EL PROYECTO	█											
0.2	TENER DOCUMENTOS DE LA EMPRESA PARA EL PROYECTO	█											
0.3	GENERACIÓN DEL CONTRATO	█											
0.4	FIRMA DEL ACTA DE INICIO	█											
0.5	RADICAR FIRMA CONTRATO EN EL ÁREA JURÍDICA	█											
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA													
1.1	IDEA DEL PROYECTO	█											
1.2	ÁRBOL DE PROBLEMAS	█											
2. PLANEACIÓN													
2.1	OBJETIVO GENERAL	█											
2.2	JUSTIFICACIÓN	█											
2.3	ALCANCE	█											
2.4	POBLACIÓN	█											
2.5	MARCO DE REFERENCIA	█											
2.6	PLAN DE TRABAJO	█											
3. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN													
3.1	ELABORACIÓN Y DISTRIBUCIÓN ENCUESTAS		█	█									
3.1.1	TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS				█	█							
3.1.2	ELABORACIÓN DE LAS MATRICES DOFA					█							
3.1.3	ELABORACIÓN DE INFORMES Y PLAN DE MEJORA.						█	█	█	█			
3.2	MEMORIAS DE LA SESIÓN DE DIVULGACIÓN											█	
3.3	LISTAS DE ASISTENCIA DE DIVULGACIÓN											█	
4. CIERRE													
4.1	INFORME DE CIERRE Y ENTREGABLES												█
4.2	LECCIONES APRENDIDAS												█
4.3	RECOMENDACIONES PARA LA GERENCIA												█

Nota: Elaboración propia.

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

Esta fase permite entregar los productos resultantes del proceso de consultoría, así como definir las acciones que se consignan en el plan de mejora, estas actividades son fundamentales para logara influir en los cambios que se esperan y que son el propósito fundamental de la consultoría. En esta fase se precisan los siguientes aspectos:

Desarrollo del Plan de Trabajo

Para alcanzar los objetivos propuestos en el fortalecimiento del liderazgo transformacional, la gestión estratégica del talento humano y la consolidación de la cultura organizacional en Control Online International SAS, se diseñó un plan estructurado basado en un enfoque metodológico riguroso.

1. Diagnóstico Organizacional. La primera fase permitió la recopilación de información mediante un trabajo de campo con entrevistas con la gerencia y colaboradores. Esto permitió avaluar el liderazgo , la cultura y clima organizacional y la gestión del talento humano.

2. Identificación de Problemas y Elaboración de Informes. A partir de los resultados del diagnóstico, se elaboraron dos matrices DOFA, con el propósito de estructurar un análisis detallado de la situación actual de la empresa, este análisis permitió identificar las principales áreas de mejora y sirvió como base para la elaboración de informes sobre las novedades detectadas en la gestión organizacional.

3. Diseño e Implementación del Plan de Mejora. Con base en los hallazgos obtenidos, se desarrolló un plan de mejora enfocado en tres ejes estratégicos:

- Fortalecimiento del liderazgo transformacional.
- Optimización de la gestión del talento humano (GTH).
- Consolidación de la cultura organizacional.



Cada acción tuvo asignaciones de responsabilidad claras. Líderes de la empresa: Encargados de aplicar las estrategias en sus respectivos equipos y dar retroalimentación sobre su efectividad. Departamento de talento humano: Ajusta y hace seguimiento de las evaluaciones de desempeño y la democratización de nuevas estrategias.

4. Recursos Necesarios. Para la ejecución del plan de mejora se identificaron los siguientes recursos esenciales:

- Personal: Consultores externos , expertos en liderazgo.
- Presupuesto: Se debe destinar recursos para capacitación, promoción de valores, premios y reconocimientos y adquisición de tecnología de punta para capacitar al personal.
- Materiales: Documentos de trabajo, guías de liderazgo y espacios adecuados para las sesiones de capacitación.

5. Fuentes de Financiamiento y Apoyo Externo. El financiamiento del plan de mejora se prevé mediante recursos propios de la empresa, además, se explora la posibilidad de acceder a programas gubernamentales de apoyo a la formación empresarial para obtener subsidios o beneficios económicos que faciliten la implementación del proyecto.

6. Evaluación y Seguimiento. Durante la fase de ejecución y evaluación, se realiza la divulgación de los hallazgos y se registra la asistencia de los participantes en las capacitaciones, finalmente, se entregan los productos y reportes establecidos en el alcance del proyecto. Como cierre del proceso, se formulan recomendaciones clave, se comparten las lecciones aprendidas a lo largo de la consultoría y se presenta el informe final. Se sugiere a la directiva de Control Online International SAS que implemente un sistema de seguimiento gerencial para garantizar la continuidad y efectividad del plan de mejora continua.



Este enfoque sistémico y estratégico permite que la empresa fortalezca su liderazgo, optimice su gestión del talento humano y mejore su cultura organizacional, generando así un impacto positivo en el desarrollo integral de sus colaboradores y en el logro de sus objetivos estratégicos.

Adicionalmente, se elaboró el siguiente plan de endomarketing:

Ilustración 9
Plan de endomarketing

PLAN DE ENDOMARKETING				
Estrategia	Acciones	Valor	Plazo en meses	Responsable
Desarrollo de liderazgo	1. Implementar un programa de formación en liderazgo transformacional. 2. Realizar coaching y mentorías para líderes.	\$ 8.000.000	2	Alta Gerencia
Reducción de la rotación de personal	1. Diseñar planes de carrera y oportunidades de crecimiento. 2. Realizar encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral periódicas. 3. Implementar políticas de retención de personal.	\$ 5.000.000	2	GTH
Capacitación y desarrollo profesional	1. Crear un programa de formación continua para empleados, en especial programas virtuales.	\$ 7.000.000	2	Alta Gerencia
Reconocimiento y motivación	1. Implementar incentivos y reconocimientos	\$ 3.000.000	Continuamente	GTH
Bienestar laboral	1. Actividades en centros de recreación. 2. Diseñar oportunidades para acceder a crédito de vivienda o de estudios 3. Proveer planes de ahorro y pensiones.	\$ 15.000.000	Continuamente	Alta Gerencia

Nota: Elaboración propia.

Seguimiento Gerencial

Durante la gestión de la consultoría se efectúan dos sesiones de seguimiento entre el equipo consultor y el supervisor del contrato, dejando como constancia en la elaboración de las respectivas actas en donde se enumeran los productos entregados y se anotan las dificultades o aciertos de este proceso:

Acta seguimiento gerencial# 01 : Se efectuó al terminar la fase de planeación y se propuso el plan de trabajo y se especificaron los entregables que aportará la consultoría, siendo aprobado por el encargado del proyecto de la empresa.

Acta seguimiento gerencial # 2: Se expusieron los resultados del análisis de las encuestas y se dieron a conocer los lineamientos y hallazgos encontrados con las matrices DOFA, posteriormente se entregaron los productos prometidos en la consultoría , los cuales fueron aprobados por la gerencia , siendo recibidos a conformidad.

Monitoreo: Matriz Marco Lógico

Con esta matriz se espera que a largo plazo se logre el objetivo de la consultoría que es la de fortalecer el liderazgo transformacional y optimizar la gestión estratégica del talento humano en todos los niveles de la organización.

Los objetivos que son los de realizar un análisis profundo del liderazgo actual de la empresa mediante unas matrices DOFA , para identificar sus fortalezas y áreas de mejora, el de diseñar e implementar un programa de formación y desarrollo de liderazgo transformacional, incluyendo capacitaciones y establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir el impacto del programa en el liderazgo de los participantes, lo cuales se sugieren en el plan de mejora en GTH.

Con la matriz de orden lógico se espera finalmente fortalecer el liderazgo transformacional, la gestión estratégica del talento humano y la cultura organizacional, a través de un programa integral y personalizado, con el fin de impulsar el logro de los objetivos estratégicos de la empresa y el desarrollo integral de sus colaboradores.

Tabla 4
Matriz Marco Lógico

	Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Fin	Plan de mejora para fortalecer el liderazgo transformacional y optimizar la gestión estratégica del talento humano en todos los niveles de la organización	Porcentaje de líderes capacitados	Plan de mejora	Aceptación y participación del personal
Propósito	Sugerir acciones estratégicas que permitan mejorar las competencias de liderazgo transformacional y optimizar la gestión de talento humano.	Número de estrategias implementadas/ Grado de satisfacción del personal	Informes de desempeño/Indicadores de rotación del personal.	Compromiso de la alta dirección
Resultados	Diseño del plan de mejora	Porcentaje de avance	Actas de reuniones, encuestas	Disponibilidad de información y datos
	Capacitación en liderazgo transformacional	Porcentaje de líderes capacitados	Registro de asistencia	Disponibilidad de tiempo y recursos
	Evaluación del impacto del liderazgo transformacional.	Grado de alineación entre liderazgo transformacional y los objetivos estratégicos de la empresa	Encuestas, informes de evaluación	Disponibilidad de herramientas y metodologías adecuadas
Actividades	Trabajo de campo	Porcentaje de cobertura de las encuestas	Informe de análisis de la información	Disponibilidad de los participantes
	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	Nivel de satisfacción de los empleados	Encuestas, informe de evaluación	Acceso a los actores clave
	Divulgar los productos finales de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	Cantidad de materiales y documentos distribuidos	Presentaciones, boletines, actas	Interés y compromiso de la institución
	Seguimiento Gerencial	Nivel de satisfacción de la alta dirección	Actas de reuniones, informes de avances	Asignación de responsables

Nota: Elaboración propia.

Fase Cierre y Conclusiones

Al terminar el proyecto, se entregan al cliente todos los productos y resultados aprobados en el contrato, incluyendo informes, análisis y planes. Además, se realiza una presentación final en donde se detallan los hallazgos las conclusiones y las recomendaciones. Así mismo se procede al archivo de toda la documentación de relevancia como el contrato, las presentaciones y los informes. Con respecto a los trámites administrativos no se tuvieron en cuenta pues no se tasaron al inicio del contrato. Finalmente se ejecuta una reunión de cierre donde se agradece por la confianza y la colaboración de todos los integrantes participantes de la empresa. Y sugerir las acciones subsecuentes para el futuro.

Productos Finales

En la siguiente tabla se detallan los productos obtenidos en la consultoría. Detallados en los anexos:

Tabla 5
Descripción de Productos de la Consultoría

Descripción de Productos de la Consultoría				
No.	Actividad	ID	Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Trabajo de campo	A	Encuestas	Anexo 3 ,4 . Registro resultados de las encuestas
2	Diagnóstico de GTH	B	DOFA	Anexo 1, 2. Matrices DOFA
4	Plan de mejora	C	Plan	Anexo 5 . Plan de mejora
5	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	D	Plan de divulgación y materiales de presentación	Anexo 6. Plan de divulgación y materiales de presentación
		E	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo 9. Lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento Gerencial	F	Actas	Anexo 7, 8. Actas de seguimiento

Nota: Elaboración propia.

Los productos finales de esta consultoría se enfocaron en tres aspectos: fortalecimiento del liderazgo transformacional, empoderar la gestión del talento humano y la consolidación de una cultura y clima organizacional óptimo. A través de encuestas, se compilaron datos sobre la percepción de los empleados en cuanto a liderazgo, cultura organizacional y GTH. Estos datos fueron analizados para identificar problemas y deficiencias en GTH, complementándose con matrices DOFA, que ayudaron a constituir fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización. Posteriormente, se elaboró un informe de diagnóstico, en donde aparecen identificados los problemas de personal y gestión del talento humano.

Para asegurar la implementación efectiva del plan, se diseñó un programa de publicidad, y capacitación, incluyendo materiales de presentación y sesiones informativas. Además, la lista de asistencia y las actas de seguimiento valdrán para evaluar el compromiso de la alta dirección con los objetivos planteados en el plan de mejora y efectuar un seguimiento óptimo, que permita realizar ajustes necesarios de acuerdo con la situación.

Lecciones Aprendidas

Durante la ejecución del proyecto, se identificaron diversas lecciones claves que contribuyen al aprendizaje y mejora continua de la organización:

- **Uso efectivo de herramientas de análisis:** La implementación de la matriz DOFA y el diagnóstico de factores críticos obtenidos mediante encuestas permitió identificar con precisión el problema principal, proporcionando una base sólida para la formulación del plan de mejora.
- **Impacto positivo del plan de mejora:** Las estrategias propuestas en el plan de mejora contribuirá a fortalecer y potencia el liderazgo en la organización.



- **Desafíos en la implementación:** En algunos casos se percibió una resistencia al cambio , sin embargo, este obstáculo se dejó atrás con una especial socialización de las estrategias logrando con ello la aceptación y el compromiso del cliente interno.
- **Necesidad de fortalecer la capacitación en liderazgo:** Se sugiere como importante mejora , la capacitación continua de liderazgo transformacional.
- **Importancia de los incentivos motivacionales:** Establecer estrategias para que los empleados tengan incentivos importantes, que motiven al empleado para querer a su empresa y sentirse orgulloso de hacer parte de ella.
- **Estrategias para la retención del talento:** Se propone establecer medidas efectivas que aseguren la retención del talento humano que aseguren la permanencia y sentido de pertenencia de los empleados.

Recomendaciones para la Gerencia

Para la alta gerencia se hacen las siguientes recomendaciones:

- Reuniones mensuales para hacer seguimiento y evaluar los indicadores clave de desempeño (KPI) relacionados con la percepción del liderazgo y la gestión del talento humano.
- Para fortalecer el liderazgo se sugiere implementar programas de formación continua con talleres, seminarios , especialmente a distancia.
- Es importante hacer un seguimiento constante del plan de mejora y hacer los cambios y ajustes necesarios para asegurar la continuidad del proceso , mejorando también la comunicación interna entre la alta dirección y los trabajadores operativos.



Estos avances y cambios se deben documentar y dejar relacionado el detalle y seguimiento, mediante reuniones y la elaboración de actas para asegurar la continuidad del proceso. Por último, la alta dirección debe promover incentivos para que el cliente interno, afiance su sentido de pertenencia y orgullo de hacer parte de la empresa, Control Online International SAS, para al final, consolidar un liderazgo eficiente, mejorar la comunicación y optimizar la gestión del talento humano, asegurando la evolución sostenible y capacidad de comercialización de sus productos.



Referencias

- Alvarado, P. (2023). *Guía de gestión del talento humano para alcanzar la ventaja competitiva sostenible en el sector de la construcción*. Fundación Universidad de América.
<https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/9270>
- Barba, A. (2013). *Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales: tres campos de conocimiento, tres identidades*. *Gestión y estrategia*, No. 44,
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2013n44/Barba%20>
- Colciencias. (s.f.). *Reconocimiento de productos de innovación tecnológica*. Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *Metodologías para la planificación y evaluación de proyectos en América Latina*. Naciones Unidas.
- Congreso de Colombia. (2018). *Ley 1931 de 2018: Por la cual se establecen directrices para la gestión del cambio climático*. Diario Oficial No. 50.658.
- Congreso de Colombia. (2000). *Ley 594 de 2000: Por la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 44.077.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6396>
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87956>
- Departamento Nacional de planeación – DNP. (2015). *Documento guía del módulo de capacitación virtual en teoría de proyectos*. Dirección de inversiones y finanzas públicas, 13-25.
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf?utm_source=chatgpt.com
- mControl Online, Inducción y reinducción organizacional, 2023.
- Benedí y Fernández (2024). *Sin liderazgo no hay sostenibilidad*, Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 220/septiembre-octubre, 6.
- Becerra, L. Arango, J. Carvajal, E. Gil, J. & Benítez, J. (2024). *Pensamiento estratégico y prospectiva*, *Politécnico Grancolombiano Maestría en gestión del talento humano Administración de negocios y gerencia*.
- Romero, N. (2024). *Estilos de liderazgo y su relación con la motivación laboral*. Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/7446>

Serrano, V. (2023). *El Liderazgo Democrático o participativo y el liderazgo transformacional como estrategias para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa “Ramón Castilla” Distrito y Provincia de Luya, Región Amazonas*, 2017. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/13042>

United States Agency for International Development. (1970). *The Logical Framework*. USAID.

Vidales et al (2024). Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional, *Contaduría y Administración* 69 (3), 2024, 324-347. *Contaduría y Administración*.



ANEXOS

ANEXO 1 : MATRIZ DOFA RESULTANTE DEL ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO

Ilustración 1.

Elaboración propia.

Teniendo en cuenta el resultante del análisis de las respuestas del CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO y de los resultados de la entrevista efectuada a la Gerencia de talento humano en la empresa *Control Online International SAS*, procedimos a elaborar la respectiva matriz DOFA, con los siguientes resultados, los que apreciamos en la siguiente imagen:

Fortalezas	Debilidades
Liderazgo con apertura al diálogo: Se percibe una comunicación efectiva con los empleados y consideración de sus opiniones.	Falta de consistencia en el reconocimiento: Aunque se reconoce el desempeño, en algunos casos no se hace de manera uniforme.
Buen ambiente laboral: La mayoría de los empleados indica que es grato trabajar con sus líderes.	Resistencia al cambio: Algunos líderes pueden mostrar dificultades para adoptar nuevas estrategias y enfoques de liderazgo.
Compromiso con el trabajo en equipo: Se evidencia colaboración en tareas adicionales.	Deficiencias en la gestión de conflictos: Se deben mejorar las habilidades para manejar desacuerdos dentro del equipo.
Cumplimiento de expectativas del liderazgo: Los empleados sienten que los líderes cumplen con sus funciones.	Falta de delegación efectiva: En algunos casos, los líderes no confían lo suficiente en sus equipos para delegar tareas.
Innovación y creatividad: Se impulsa a los empleados a pensar de manera independiente y generar nuevas ideas	Niveles de comunicación variable: Aunque la comunicación es efectiva en algunos casos, no siempre se mantiene constante
Oportunidades	Amenazas
Desarrollo de habilidades de liderazgo: Se pueden implementar programas de formación para fortalecer las habilidades de los líderes en áreas específicas.	Resistencia organizacional a la innovación: La falta de apoyo estructural puede frenar la creatividad y nuevas iniciativas.
Fomentar la motivación y compromiso: Utilizar estrategias que refuercen el entusiasmo y la conexión de los empleados con la visión organizacional.	Desmotivación del equipo: Si no se refuerzan las estrategias de liderazgo, puede haber desinterés y baja productividad.
Optimización del reconocimiento laboral: Aumentar las iniciativas de reconocimiento y celebración de logros individuales y colectivos.	Alta rotación: Un liderazgo deficiente puede generar insatisfacción y aumentar la rotación de empleados.
Adaptabilidad a cambios organizacionales: Capacitar a los líderes en gestión del cambio y resiliencia organizacional.	Presión externa y competencia: Otras empresas con un liderazgo más dinámico pueden atraer talento clave.
Incorporación de nuevas tecnologías en liderazgo: Implementar herramientas digitales para mejorar la comunicación y toma de decisiones.	Desafíos en la transformación digital: La falta de adaptación a tecnologías emergentes puede impactar la gestión del liderazgo.

ANEXO 2 : MATRIZ DOFA RESULTANTE DEL ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS DE LA ENCUESTA Transformational Leadership Questionnaire (TLQ)

Teniendo en cuenta el resultante del análisis de las respuestas de la encuesta Transformational Leadership Questionnaire (TLQ), en la empresa *Control Online International SAS*, procedimos a la

Fortalezas	Debilidades
Liderazgo inspirador: La mayoría de los encuestados percibe que sus líderes comunican una visión clara y motivadora (Alta frecuencia en "A menudo" y "Frecuentemente, sino siempre").	Liderazgo reactivo en lugar de proactivo: Algunos líderes no intervienen activamente en la resolución de problemas.
Ética y compromiso: Los líderes demuestran un fuerte compromiso con el equipo y valores sólidos.	Alta rotación de personal: La falta de desarrollo profesional y reconocimiento contribuye a la salida frecuente de empleados.
Reconocimiento y motivación: Se destaca el esfuerzo de los líderes en valorar las contribuciones de los empleados.	Desarrollo profesional poco estructurado: Las metas laborales no siempre incluyen las necesidades individuales.
Cultura de colaboración: Fuerte tendencia hacia el trabajo en equipo y el éxito compartido.	Falta de estímulo para la innovación: No todos los empleados sienten que se incentiva la expresión de ideas.
Innovación y creatividad: Se impulsa a los empleados a pensar de manera independiente y proponer nuevas ideas.	Delegación de responsabilidades: Algunos líderes aún no confían plenamente en sus equipos para asignar tareas clave.

Oportunidades	Amenazas
Capacitación en liderazgo transformacional: Fortalecer la resolución de problemas y la gestión efectiva del talento.	Competencia por talento humano: La falta de crecimiento profesional podría generar fuga de talento.
Estrategias de retención de talento: Diseñar planes de carrera y crecimiento para disminuir la alta rotación.	Desmotivación y baja retención de empleados: Si no se refuerzan aspectos clave, podría aumentar la rotación.
Uso de tecnología en GTH: Digitalizar procesos de evaluación y desarrollo del talento.	Riesgos en la resolución de conflictos: La falta de intervención efectiva puede afectar el clima organizacional.
Fomento del equilibrio laboral y bienestar: Adaptar políticas de trabajo flexible.	Fuga de talento: Un liderazgo inconsistente puede generar insatisfacción y propiciar la salida de empleados clave.
Mayor enfoque en la innovación: Crear estrategias más estructuradas para fomentar la creatividad y nuevas metodologías de trabajo.	Transformación digital y liderazgo: La falta de adaptación a nuevas tecnologías puede debilitar la gestión del liderazgo.

Ilustración 1.

Elaboración propia.



Anexo 3 Informe sobre Registro y Resultados de Encuestas Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X Corta

Se efectuó el registro y los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en el trabajo de campo, utilizando el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X Corta, en la empresa Control Online International SAS.

Justificación: Los resultados permitirán identificar características clave del liderazgo organizacional, facilitando estrategias para fortalecer la cultura organizacional y el desempeño del equipo.

Metodología

a. Población y Muestra:

CANTIDAD DE PERSONAS QUE COMPONEN LA EMPRESA

- 50

b. CARGOS

- Presidencia, Gerencia
- Director de Gestión Humana,
- Director de producto
- Director de TI
- Director de desarrollo
- Director PMO
- Coordinador admón. y de compras,
- coordinador de proyectos
- coordinador de calidad.
- Desarrolladores
- ingenieros de soporte
- profesionales de apoyo
- Técnicos de soporte,
- Técnicos de desarrollo
- Asistente administrativo
-

c. Instrumentos:

- Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X Corta: Evalúa los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire.



IV. Resultados

a. Categorías y Factores Evaluados

El cuestionario evalúa los siguientes factores principales:

- **Liderazgo Transformacional**
- **Liderazgo Transaccional**
- **Liderazgo Laissez-Faire**

b. Escala de Medición

- | | |
|---------------------------|----------|
| 1. Rara vez o nunca | 0 |
| 2. De vez en cuando | 1 |
| 3. A veces | 2 |
| 4. A menudo | 3 |
| 5. Siempre o casi siempre | 4 |

VII. Interpretación de las gráficas

Ilustración 1 . EDUCACIÓN DE LA PERSONA QUE RESPONDE LA ENCUESTA

	Cuenta de ID
ESPECIALIZACIÓN	8
MAESTRÍA	4
TECNICO	1
UNIVERSITARIO	27

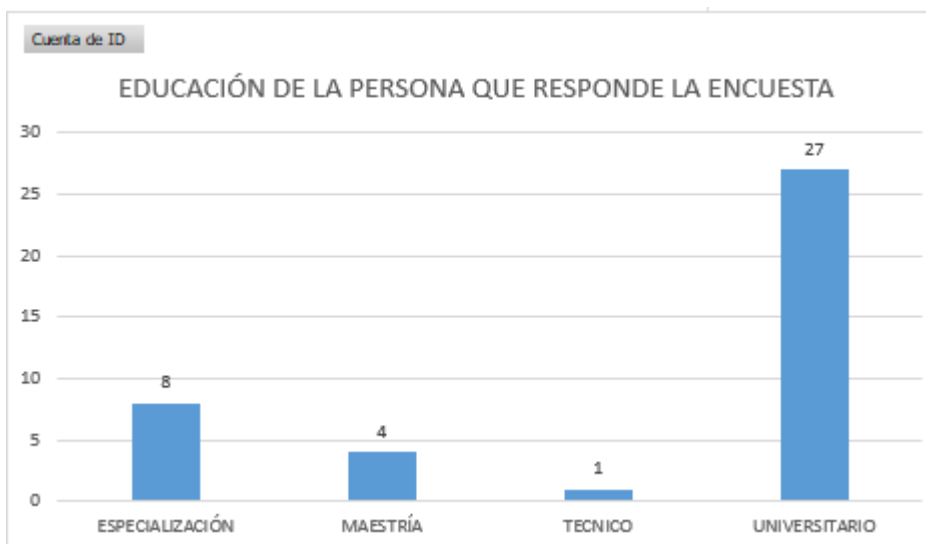
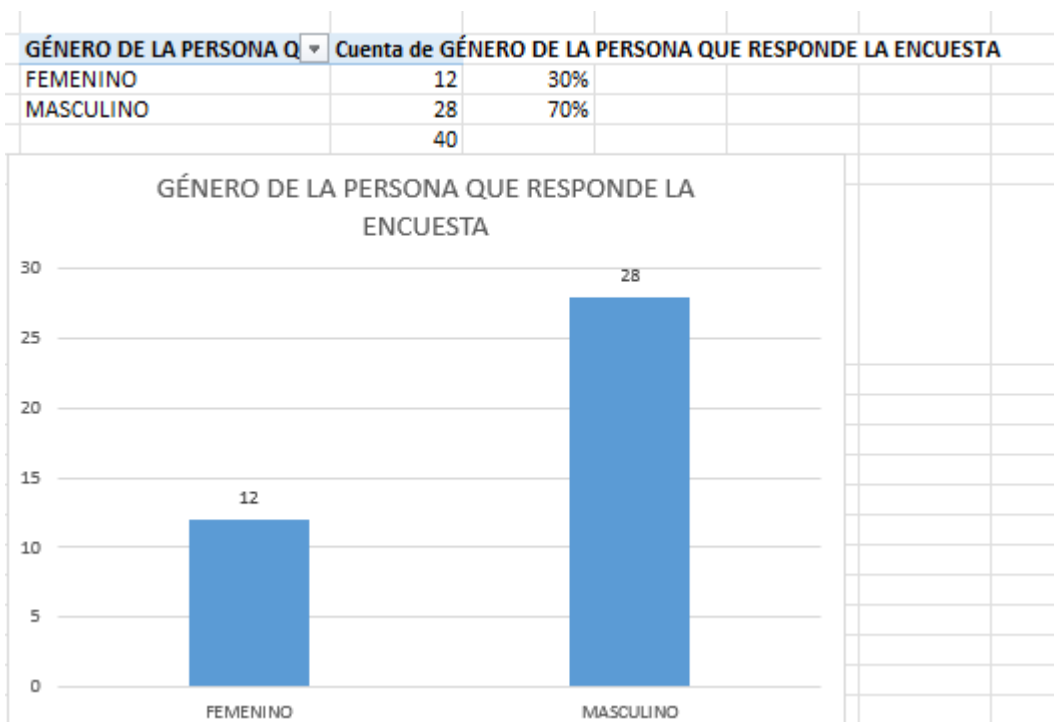


Ilustración 2 . GÉNERO DE LA PERSONA QUE RESPONDE LA ENCUESTA

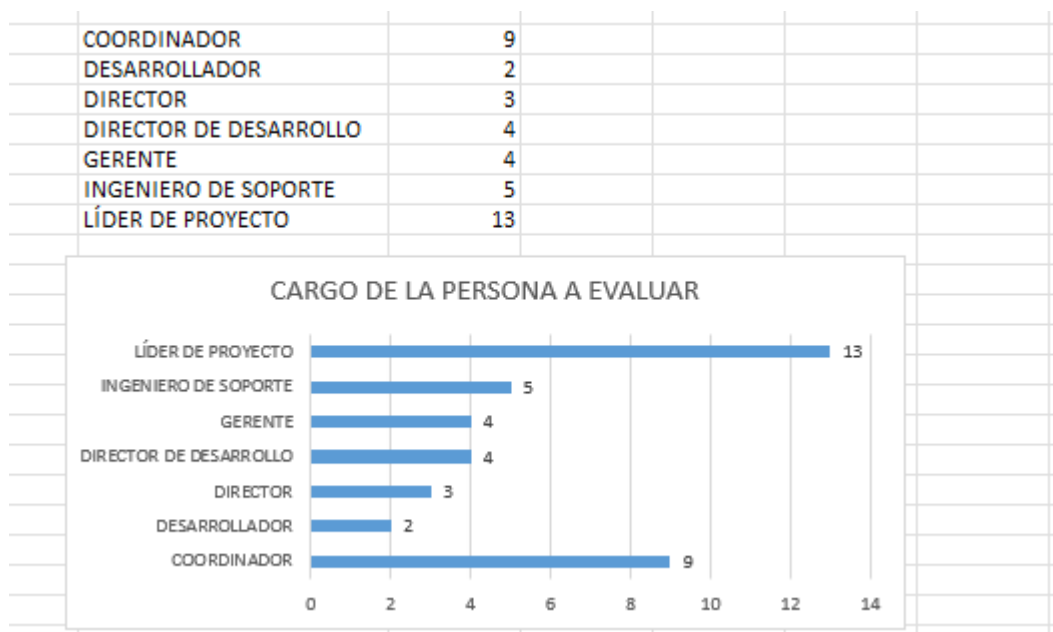


1. Brecha de género: La diferencia significativa entre el porcentaje de hombres (70%) y mujeres (30%) podría indicar una baja representación femenina en la fuerza laboral o en las áreas clave de decisión. Esto podría reflejar un reto en términos de equidad e inclusión laboral.



2. Diversidad en la toma de decisiones: Estudios han demostrado que la diversidad de género en equipos de trabajo puede mejorar la innovación y la creatividad. Por lo tanto, incrementar la participación femenina podría ser una oportunidad para enriquecer los procesos organizacionales.

Ilustración 3 . CARGO DE LA PERSONA QUE RESPONDE LA ENCUESTA



1. Líder de Proyecto (13 personas): El alto número de personas en este cargo muestra la relevancia de la gestión de proyectos en la empresa. Esto puede indicar una estructura organizacional centrada en proyectos y orientada a resultados. Sin embargo, también sugiere la necesidad de herramientas y metodologías efectivas para garantizar la coordinación entre los líderes de proyecto.
2. Coordinadores (9 personas): Este número refleja una estructura de apoyo sólida para la ejecución y supervisión de tareas operativas. Sin embargo, puede ser necesario evaluar si los roles están correctamente alineados con los objetivos estratégicos.
3. Ingenieros de Soporte (5 personas): La presencia moderada de personal técnico en soporte puede ser un punto crítico para el mantenimiento de los sistemas implementados. Garantizar su formación en las nuevas herramientas será clave.
4. Gerentes y Directores (4 cada uno): Estos roles son esenciales para la toma de decisiones estratégicas. Su participación en el proyecto de consultoría puede ser determinante para la sostenibilidad de los cambios implementados.
5. Desarrolladores (2 personas): La baja representación en este rol técnico puede indicar una dependencia de personal externo o que los desarrolladores no están directamente involucrados en este análisis.

Ilustración 4 . ANTIGUEDAD DE LA PERSONA QUE RESPONDE LA ENCUESTA

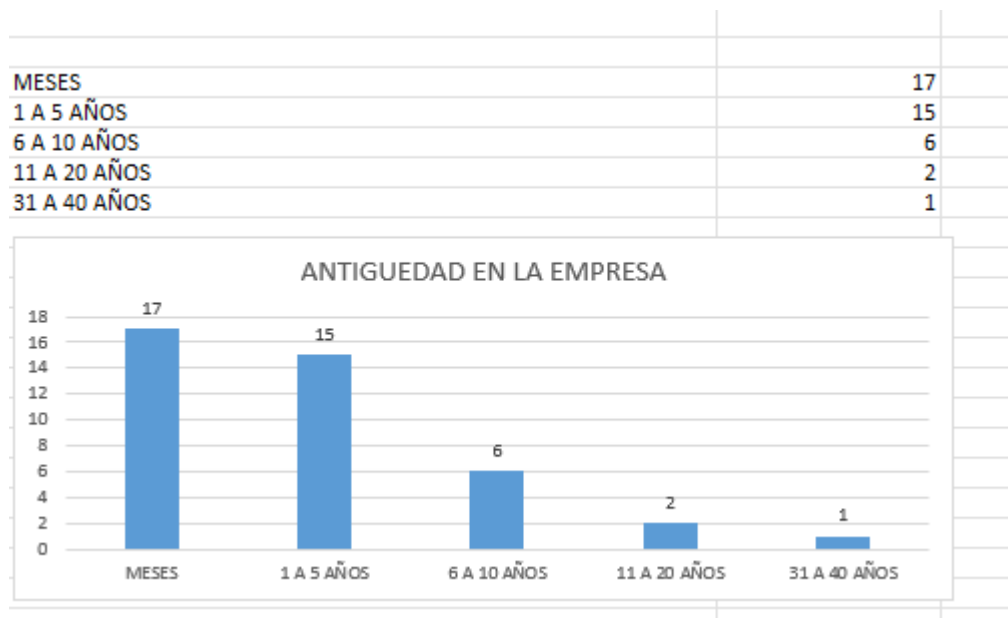
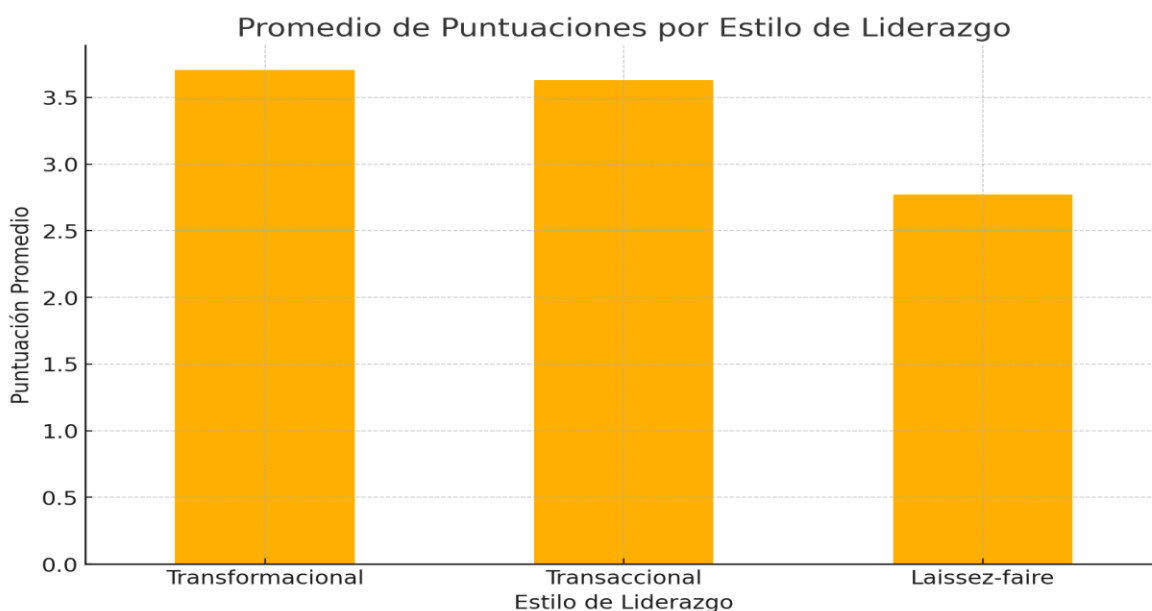


Ilustración 5

Interpretación de los resultados del cuestionario



1. **Estilo Transformacional (Puntuación Promedio: 3.5):** Este es el estilo de liderazgo más destacado en la organización, lo cual indica que los líderes se enfocan en inspirar y motivar a los empleados para alcanzar metas organizacionales y personales. Refleja que los líderes promueven una visión clara, fomentan el desarrollo individual y estimulan la innovación y el compromiso.
2. **Estilo Transaccional (Puntuación Promedio: 3.4):** Este estilo está casi al mismo nivel que el transformacional, lo que sugiere que la organización también da valor a un enfoque basado en el intercambio, como recompensas por desempeño y cumplimiento de objetivos específicos. Esto puede ser positivo en tareas que requieren estructura y control, pero podría limitar la creatividad y el pensamiento a largo plazo si se utiliza excesivamente.
3. **Estilo Laissez-faire (Puntuación Promedio: 2.7):** Es el estilo menos presente en la organización, lo que indica que los líderes son menos propensos a adoptar un enfoque pasivo. Esto es beneficioso para la organización, ya que evita la falta de dirección y supervisión que podría afectar el rendimiento del equipo.

Anexo 4. Informe sobre Registro y Resultados de Encuestas de Trabajo de Campo Encuesta Transformational Leadership Questionnaire (TLQ),

I. Título

Registro y Resultados del Trabajo de Campo: **Encuesta Transformational Leadership Questionnaire (TLQ)** en Control Online International SAS

II. Introducción

1. La **Encuesta Transformational Leadership Questionnaire (TLQ)** es una herramienta ampliamente utilizada para **Evaluar el estilo de liderazgo**, identificando si un líder aplica principios transformacionales, como inspiración, visión y apoyo al desarrollo de los empleados.
2. **Objetivo: Evaluar el estilo de liderazgo:** Identificar si un líder aplica principios transformacionales, como inspiración, visión y apoyo al desarrollo de los empleados.
3. **Justificación:** Los resultados permitirán identificar características clave del liderazgo organizacional, facilitando estrategias para fortalecer la cultura organizacional y el desempeño del equipo.

III. Metodología

c. Población y Muestra:

CANTIDAD DE PERSONAS QUE COMPONEN LA EMPRESA

- **50**

d. CARGOS

- Presidencia, Gerencia
 - Director de Gestión Humana,
 - Director de producto
 - Director de TI
 - Director de desarrollo
 - Director PMO
 - Coordinador admón. y de compras,
 - coordinador de proyectos
 - coordinador de calidad.
 - Desarrolladores
 - ingenieros de soporte
 - profesionales de apoyo
-
-

- Técnicos de soporte,
- Técnicos de desarrollo
- Asistente administrativo

d. Instrumentos:

Cuestionario **Transformational Leadership Questionnaire (TLQ)**: es una herramienta diseñada para evaluar los comportamientos, características y competencias asociadas con el liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo se centra en inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar niveles más altos de desempeño, promover el cambio organizacional positivo y fomentar el desarrollo personal y profesional.

e. Procedimiento:

- Aplicación de los cuestionarios de forma virtual a 46 personas .
- Recolección de datos en un periodo específico (del 5 enero al 17 enero 2025).
- Garantía de confidencialidad y consentimiento informado.

IV. Resultados

a. Categorías y Factores Evaluados

El cuestionario evalúa los siguientes factores principales:

Influencia idealizada: Cómo el líder actúa como modelo a seguir.

Inspiración motivacional: Habilidad para inspirar y motivar a los demás con una visión clara.

Estimulación intelectual: Fomentar la innovación y el pensamiento crítico en los seguidores.

Consideración individualizada: Prestar atención al desarrollo individual de los miembros del equipo.

El TLQ se utiliza comúnmente en entornos organizacionales, académicos y de desarrollo personal para mejorar las capacidades de liderazgo y optimizar el funcionamiento de los equipos y las organizaciones.

b. Escala de Medición

Las respuestas de los participantes generalmente se evalúan en una escala tipo Likert de 5 puntos:

- | | |
|---------------------|---|
| 6. Rara vez o nunca | 0 |
| 7. De vez en cuando | 1 |
-
-

- 8. **A veces** 2
- 9. **A menudo** 3
- 10. **Siempre o casi siempre** 4

e. Cálculo de Puntuaciones

Ilustración 1.

Tablas de Análisis de Liderazgo Transformacional

Tabla 1: Resumen de Fortalezas y Áreas de Mejora por Dimensión

Dimensión	Fortalezas (Categoría más frecuente)	Áreas de Mejora (Categoría menos frecuente)
Inspiración motivacional	Frecuentemente, sino siempre	Nunca
Estimulación intelectual	A menudo	Nunca
Consideración individualizada	Frecuentemente, sino siempre	Rara vez
Influencia idealizada	Frecuentemente, sino siempre	Rara vez



Ilustración 2.

Tabla 2: Distribución de Respuestas por Dimensión

Dimensión	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre
Inspiración motivacional	2	5	10	37	38
Estimulación intelectual	2	3	20	40	23
Consideración individualizada	2	4	13	30	44
Influencia idealizada	2	4	8	34	46



**Anexo 5 . Plan de mejora para el área de gestión humana de Control Online International
S.A.S**

Plan de Mejora en la Gestión del Talento Humano (GTH)

1. Objetivo General Optimizar la gestión del talento, fortaleciendo el liderazgo transformacional, reduciendo la alta rotación de personal y fomentando óptimo clima organizacional.

2. Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias de liderazgo
- Establecer estrategias para reducir la alta rotación de personal.
- Propender por aumentar el desarrollo profesional y la capacitación continua.
- Establecer un sistema de motivación y retroalimentación en las conductas de los empleados que los animen a ser más proactivos.
- Promover un ambiente de trabajo sano y agradable .

3.Estrategias y Acciones

Tabla 1.

Estrategia	Acciones	Valor	Plazo en meses	Responsable
Desarrollo de liderazgo	1.Implementar un programa de formación en liderazgo transformacional. 2. Realizar coaching y mentorías para líderes.	\$ 8.000.000	2	Alta Gerencia
Reducción de la rotación de personal	1.Diseñar planes de carrera y oportunidades de crecimiento. 2. Realizar encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral periódicas. 3. Implementar políticas de retención de personal.	\$ 5.000.000	2	GTH
Capacitación y desarrollo profesional	1.Crear un programa de formación continua para empleados, en especial programas virtuales.	\$ 7.000.000	2	Alta Gerencia
Reconocimiento y motivación	1.Implementar incentivos y reconocimientos	\$ 3.000.000	Continuamente	GTH
Bienestar laboral	1.Actividades en centros de recreación. 2. Diseñar oportunidades para acceder a crédito de vivienda o de estudios 3. Proveer planes de ahorro y pensiones.	\$ 15.000.000	Continuamente	Alta Gerencia

4. KPI's (Indicadores Clave de Desempeño)

Al menos un 80% de los líderes capacitados en liderazgo transformacional Reducción del 25% en la tasa de rotación de personal en el primer año.

Incremento del 35% en la satisfacción de los empleados en encuestas de clima laboral.

Implementación de al menos tres iniciativas de bienestar laboral.

Aumento del 35% en la participación en programas de formación y desarrollo.

5. Evaluación y Seguimiento

Revisión semestral de los avances en cada estrategia y en caso de existir fallas realizar los ajustes necesarios.

Evaluaciones periódicas del clima laboral , revisión de los ítems que estructuran la cultura organización y evaluar mediante encuestas y entrevistas la satisfacción de los empleados.

Análisis de impacto de las capacitaciones en liderazgo y revisar programas de retención, evaluando las causas de la rotación , si aún persiste.

Efectuar una constante retroalimentación de los empleados y también en los demás niveles de la organización.

Anexo 6. Memorias de la sesión de divulgación.



INTRODUCCIÓN

- ▶ La gestión de talento humano juega un papel fundamental en el éxito de cualquier organización, ya que contribuye a la alineación de los recursos humanos con los objetivos estratégicos de la empresa. En el contexto de Control Online
- ▶ El plan de mejora para el área de gestión humana de Control Online International S.A.S., está alineado con su misión y visión, y enfocado en las metas y objetivos empresariales establecidos. El plan propuesto abordará las cinco etapas esenciales para fortalecer el área de recursos humanos.
- ▶ Este enfoque estratégico es clave para garantizar que los colaboradores de Control Online International S.A.S. no solo cuenten con las competencias necesarias, sino que también se encuentren motivados y alineados con los valores y objetivos de la empresa.

Estrategias y Acciones

Estrategia	Acciones	Responsable	Plazo en meses
Desarrollo de liderazgo	Implementar un programa de formación en liderazgo transformacional. Realizar coaching y mentorías para líderes.	GTH	2
Reducción de la rotación de personal	Diseñar planes de carrera y oportunidades de crecimiento. Realizar encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral periódicas.	GTH	2
Capacitación y desarrollo profesional	Crear un programa de formación continua para empleados, en especial virtual.	GTH	2
Reconocimiento y motivación	Implementar incentivos y reconocimientos	GERENCIA	1
Bienestar laboral	Actividades en centros de recreación Diseñar oportunidades para acceder a crédito de vivienda o de estudios	GERENCIA	1

Objetivo General

- ▶ Mejorar la gestión del talento humano en Control Online Internacional SAS, fortaleciendo el liderazgo, reduciendo la alta rotación de personal y fomentando un ambiente agradable.

Objetivos Específicos

- ▶ Fortalecer las competencias de liderazgo para mejorar la comunicación y la gestión del equipo.
- ▶ Implementar estrategias de retención de talento para reducir la alta rotación de personal.
- ▶ Fomentar el desarrollo profesional y la capacitación continua.
- ▶ Establecer un sistema de reconocimiento y retroalimentación para mejorar la motivación de los empleados.
- ▶ Promover un ambiente de trabajo positivo y saludable.

KPI's (Indicadores Clave de Desempeño)

- ▶ Al menos un 80% de los líderes capacitados en liderazgo transformacional
Reducción del 25% en la tasa de rotación de personal en el primer año.
- ▶ Incremento del 35% en la satisfacción de los empleados en encuestas de clima laboral.
- ▶ Implementación de al menos tres iniciativas de bienestar laboral.
- ▶ Aumento del 35% en la participación en programas de formación y desarrollo.

Evaluación y Seguimiento

- ▶ Revisión semestral de los avances en cada estrategia y en caso de existir fallas realizar los ajustes necesarios.
- ▶ Evaluaciones periódicas del clima laboral , revisión de los ítems que estructuran la cultura organización y evaluar mediante encuestas y entrevistas la satisfacción de los empleados.
- ▶ Análisis de impacto de las capacitaciones en liderazgo y revisar programas de retención, evaluando las causas de la rotación , si aún persiste.

Recomendaciones para la Gerencia

- ▶ Para garantizar la sostenibilidad de los resultados obtenidos y fortalecer la capacidad corporativa en el mediano y largo plazo, se sugiere un seguimiento continuo con reuniones mensuales para evaluar el progreso de las herramientas adoptadas y solventar posibles inconvenientes de forma rápida.
- ▶ Además de prolongar con las sesiones de adiestramiento, orientándose en los aspectos de liderazgo en que tengan dificultades los empleados. Incrementar todos los medios y canales para que la comunicación sea fluida entre todos los niveles jerárquicos.
- ▶ Por ultimo y que es lo más importante, es la del impulso y fomento del liderazgo entre el cliente interno , que permitirá contar con personal que lidere todos los procesos estratégicos y operacionales de manera efectiva al interior de la organización, garantizando la continuidad de las políticas y las estrategias de cambio y de mejora continua.

PREGUNTAS??



Anexo 7. Acta seguimiento gerencial 1.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Enero 18 de 2025 4:00 p.m	Fecha/Hora final: Enero 18 de 2025 4:30 p.m
Lugar de la reunión¹: Virtual	Empresa: CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS
Proyecto: Diseño de un Programa de Liderazgo Transformacional para Control Online International SAS	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: Carlos Julio Nieto Gómez Cédula de ciudadanía No 79332559 CEO CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS	Consultores: LIZETH HERNÁNDEZ LADINO Cédula de ciudadanía No 1022364668 JORGE ENRIQUE GIL DELGADO Cédula de ciudadanía No 7307849 Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

Tema: 1. Primer seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos. Esta consultoría tiene como propósito la de fortalecer el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS . Desarrollo: De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades. ACTIVIDAD 1: Se elaboró una matriz DOFA y su respectivo análisis ACTIVIDAD 2: Se envió para su respuesta una entrevista a la gerente de personal.

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

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.




ACTIVIDAD 3 : Se enviaron a la Gerente de personal para su distribución y su diligenciamiento las pruebas MLQ-5X-Corto y el Transformational Leadership Questionnaire (TLQ).

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

ACTIVIDAD 1: Al recibir la respuesta de la entrevista a la gerente de personal. Identificamos El liderazgo en la empresa se percibe como autoritario, lo cual puede limitar la innovación y la colaboración dentro de los equipos y Un nivel alto de rotación de personal.

ACTIVIDAD 2 : Se recibieron diligenciadas las pruebas MLQ-5X-Corto por 40 empleados y el Transformational Leadership Questionnaire (TLQ).por 46 empleados.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL3

Nombre	Cargo o rol	Firma
Carlos Julio Nieto Gómez Cédula de ciudadanía No 79332559 CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
LIZETH HERNÁNDEZ LADINO	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
JORGE ENRIQUE GIL DELGADO	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Sandra Patricia Hernández Rincón CC. No 52.227.779	Director del proyecto de consultoría.	

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

Anexo 8. Acta seguimiento gerencial 2.

Fecha/Hora inicio: Febrero 28 de 2025 / 6:00pm	Fecha/Hora final: Febrero 28 de 2025 / 6:30pm
Lugar de la reunión⁴: Virtual	Empresa: CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS
Proyecto: Diseño de un Programa de Liderazgo Transformacional para Control Online International SAS	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: Carlos Julio Nieto Gómez Cédula de ciudadanía No 79332559 CEO CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS	Consultores: LIZETH HERNÁNDEZ LADINO Cédula de ciudadanía No 1022364668 JORGE ENRIQUE GIL DELGADO Cédula de ciudadanía No 7307849 Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS⁵

Tema: Dando cumplimiento al cronograma y compromisos propios de la consultoría: Ejecutando el plan de trabajo, se efectuó el análisis del resultado de las dos encuestas en donde participaron más del 75% de los empleados, constituyéndose en una muestra representativa, lo que generó un informe de factores críticos y a su vez la proyección de un Plan de Gerencia Estratégica del Talento Humano.

De acuerdo con el plan de trabajo se hace entrega de la totalidad de los productos de la consultoría, y se hace una exposición del plan de mejora a los asistentes:


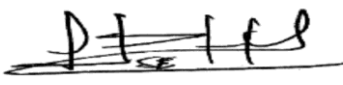

⁴ Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

⁵ Describir dentro del recuadro los temas tratados.

Se recomienda a las directivas continúen con el seguimiento de los objetivos del plan , se realicen actividades de retroalimentación y se efectúen los correctivos y adecuaciones necesarias en caso de encontrarse fallas.

Por último, se agradece a la junta directiva y empleados por habernos dado la oportunidad de conocer su empresa y colocar nuestro trabajo en beneficio de su organización.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL⁶

Nombre	Cargo o rol	Firma
Carlos Julio Nieto Gómez Cédula de ciudadanía No 79332559 CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
LIZETH HERNÁNDEZ LADINO	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
JORGE ENRIQUE GIL DELGADO	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Sandra Patricia Hernández Rincón CC. No 52.227.779	Director del proyecto de consultoría.	

⁶ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

Anexo 9. Lista de asistencia de la sesión de divulgación.



CONSULTORÍA EMPRESA CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS

ASUNTO : LISTADO DE ASISTENCIA CONSTANCIA DIVULGACIÓN

CLASE DE REUNIÓN : VIRTUAL 30 febrero 2025

PARTICIPANTES

CARLOS JULIO NIETO GOMEZ
CEO CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS
Carlos_nieto1@yahoo.com

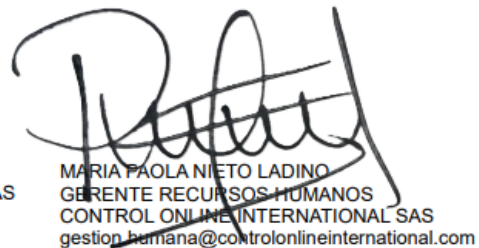
MARIA PAOLA NIETO LADINO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS
gestion.humana@controlonlineinternational.com

ACTIVIDADES

1. Presentación del plan de mejora
2. Lecciones aprendidas
3. Sugerencias para la Gerencia
4. Entrega de los productos de consultoría (enviados al correo gestion.humana@controlonlineinternational.com).



CARLOS JULIO NIETO GOMEZ
CEO CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS
Carlos_nieto1@yahoo.com



MARIA PAOLA NIETO LADINO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CONTROL ONLINE INTERNATIONAL SAS
gestion.humana@controlonlineinternational.com