

Diseño de Programa de Formación y Bienestar Laboral para la Empresa Estampados

Metálicos Capital S.A.S.

Janneth Críales Lara

Jenny Carolina Cristancho Mesa

Estudiantes

Carolyn Diaz García. Mg.

Directora del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Colombia

2025

Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	6
INTRODUCCIÓN	8
FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
Contexto Empresarial.....	9
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano	10
Identificación del Problema	12
FASE PLANEACIÓN	13
Justificación	13
Objetivos del Proyecto.....	15
Alcance del Proyecto	126
Marco de Referencia.....	137
Metodología de la Consultoría.....	168
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS	24
Monitoreo: Matriz Marco Lógico	24
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	30



Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto.....	12
Tabla 2. Marco normativo.....	16
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto.....	20
Tabla 4. Matriz marco lógico.....	26
Tabla 5. Líneas estratégicas del plan de formación.....	75
Tabla 6. Plan de bienestar organizacional.....	79



Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i>	08
Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i>	11
Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i>	14
Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i>	22



Resumen ejecutivo

La presente consultoría se realizó en Estampados Metálicos de Capital S.A.S (ESMECA), el propósito de la misma fue diseñar un plan de formación y bienestar laboral que respondiera a la ausencia de un área de talento humano, como también, a las limitaciones generadas tras la reestructuración ocurrida en la pandemia del año 2020. Actualmente la empresa opera con 17 trabajadores y no tiene políticas de capacitación, desarrollo y motivación de personal, lo que ha conllevado a desmotivación, estancamiento profesional, afectaciones en el clima y cultura organizacionales. La presente propuesta se estructuró en tres fases: formulación del problema, planeación e implementación. Se aplicó la metodología PMBOK y marco lógico, además de un diagnóstico mediante encuestas a toda la población de la organización. Los resultados demostraron que existen necesidades de formación en desarrollo de habilidades blandas y fortalecimiento del bienestar físico y emocional, es por ello que se construyó un plan que contempla todas las líneas estrategias: Capacitación, mentoría, taller psicosocial, pausas activas, estrategias de comunicación, programas de reconocimiento y conciliación vida-trabajo. De este modo, se busca mejorar la productividad, retención del talento humano y consolidar una cultura organizacional sostenible y saludable.

Palabras clave: formación, bienestar laboral, clima organizacional, ESMECA.



Diseño de un Programa de Formación y un Programa de Bienestar para la Empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S.

Introducción

El presente proyecto de consultoría organizacional tiene como objetivo proponer el diseño de un programa clave para la empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S (ESMECA) orientado a la capacitación y promoción de bienestar del personal. Esta iniciativa responde a problemáticas identificadas dentro de la organización, tales como la ausencia de un área formal de talento humano y la carencia de acciones estructuradas para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Para iniciar esta consultoría, el documento se estructura en diversas fases específicas. Una primera fase, correspondiente a la formulación y planteamiento del problema, presentando los procesos organizacionales, las actividades, antecedentes, referencias y el contexto empresarial directamente relacionados con el objeto de estudio. En la segunda fase, se encuentra la planeación, que expone la justificación, los objetivos, el alcance y la metodología que orienta el desarrollo de la consultoría. La tercera fase es la implementación y monitoreo de las estrategias, lo que incluye la ejecución de todo el plan de trabajo, con el seguimiento correspondiente. Se finaliza con las conclusiones, que lleva a los productos y entregables, lecciones aprendidas durante el proceso y las recomendaciones dadas a la gerencia de la organización.

A partir de este enfoque metodológico y de un análisis integral del contexto, se busca contribuir al fortalecimiento del ambiente laboral en ESMECA, promoviendo un mayor compromiso por parte del equipo humano y generando impactos positivos en la productividad general de la organización.



Fase Formulación del Problema

La formulación del problema parte de entender y reconocer que en la organización ESMECA, existen diversas dificultades relacionadas con la gestión del talento humano, especialmente en aspectos relacionados con el desarrollo y el bienestar de sus colaboradores. Esto ocurre, posterior a la reestructuración ocasionada por la pandemia por la Covid-19 en el año 2020, que implicó que tomarán decisiones relacionadas con el cierre de sedes y la reducción de personal, conllevando a que el área específica de talento humano dejara de operar como un componente estratégico, y se concentrara únicamente en funciones administrativas y operativa de forma básica.

En la actualidad y derivado de lo anterior, la organización no cuenta con un área de gestión del talento humano, por lo que tampoco cuenta con políticas o programas definidos orientados a la capacitación, formación, desarrollo y bienestar organizacional, llevando a que los trabajadores sientan desmotivación, estancamiento profesional y pérdida de competencias que fortalezcan su desempeño laboral. Todo esto impacta en el clima organizacional, dificultando la atracción y retención del personal, siendo poco óptimos en la efectividad del equipo de trabajado. Ante esta situación, se hace necesaria la construcción de un programa de formación que potencie la habilidad de los trabajadores, pero también un programa de bienestar que promueva la motivación, sentimiento de pertenencia y calidad de vida, para así consolidar bases para el crecimiento sostenible de la organización.

Contexto Empresarial

Estampados Metálicos Capital S.A.S, identificada con NIT 901.728.165-0, es una empresa colombiana ubicada en la ciudad de Bogotá, dedicada a la fabricación de estampados metálicos para puertas, utilizando procesos de forja, prensado, estampado y laminado de metal (CIU 2591). Su portafolio incluye una variedad de diseños en lámina Cold Rolled y galvanizada, con calibres 18 y 20, y medidas estandarizadas que se adaptan a las necesidades

de la industria de la construcción. La empresa opera con prensas hidráulicas de alta capacidad, y se destaca por ofrecer productos durables, seguros y amigables con el medio ambiente, lo cual, la posiciona como líder en el mercado, con clientes en todo el país, especialmente constructoras, dobladoras y cortadores.

A pesar de su posicionamiento, ESMECA ha atravesado un proceso de reestructuración importante durante la pandemia del 2020, que obligó el cierre de dos de sus sedes (Cali y Mosquera) y una importante reducción de personal, pasando de 70 a 17 empleados. Actualmente opera únicamente desde su sede en Bogotá. Esta transformación afectó diversas áreas, particularmente talento humano, que dejó de funcionar como un área estratégica, y se centró en tareas operativas básicas. En este contexto, la empresa se enfrenta a nuevos desafíos relacionados con el bienestar y desarrollo de sus trabajadores, elementos esenciales para consolidar su recuperación y crecimiento futuro.

Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

Actualmente, ESMECA no cuenta con una dependencia formal de gestión del talento humano. Las funciones relacionadas con la contratación, afiliaciones al sistema de seguridad social y el manejo de la nómina son ejecutadas directamente por la administración general, con el respaldo de una contadora externa. El proceso de selección es básico y se realiza de manera empírica, apoyándose en convocatorias informales a través de cajas de compensación o recomendaciones del medio. La empresa recibe las hojas de vida de los aspirantes, posterior a ello, cita a entrevistas enfocadas en habilidades personales, pero también en actitud. Por último, se realiza verificación de referencias y exámenes médicos ocupacionales.

La empresa garantiza la afiliación a la seguridad social y caja de compensación, pero no cuenta con políticas estructuradas ni iniciativas orientadas al desarrollo humano organizacional, tampoco existen registros y evidencias de procesos de capacitación ni de

formación técnica. Tampoco se han implementado acciones relacionadas con políticas de bienestar laboral que impacten en la motivación, el sentimiento de pertenencia o el crecimiento personal de los trabajadores.

Esta falta de estrategias genera un impacto en el interior de la organización, como la baja motivación de los trabajadores, la percepción de no crecimiento profesional y la poca posibilidad de adquisición de competencias que contribuyan a la efectividad y mejoramiento de desempeño individual y colectivo. Adicionalmente, la falta de enfoques estratégicos en gestión humana impacta en el clima organizacional, reflejándose en una alta rotación y deserción laboral.

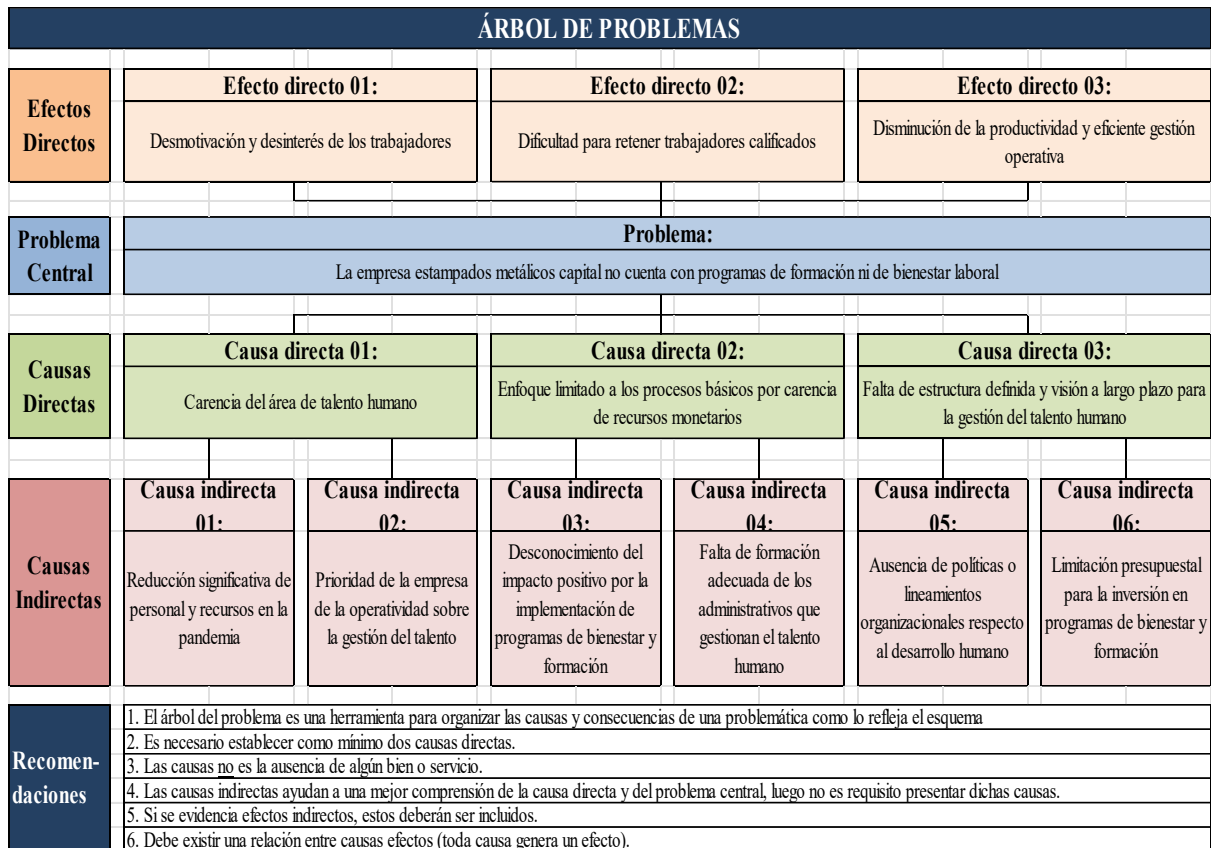
De acuerdo con lo anterior, la gestión del talento humano en ESMECA ha estado restringida a aspectos operativos y administrativos, sin una visión articulada que contemple el desarrollo integral de los colaboradores como un eje fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa.

Identificación del Problema

Una vez identificadas las distintas oportunidades de intervención dentro de la empresa, se consolida el problema central que será abordado en el marco de la consultoría estratégica, utilizando como herramienta el árbol de problemas (ver Tabla 1). Este instrumento permite estructurar la información a partir de un modelo de relaciones causa-efecto, representado gráficamente como un árbol, que resume las variables clave involucradas en la situación diagnosticada (DNP, 2016)

¿Cómo proponer un plan de formación y bienestar para los trabajadores de la empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S. que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano?

Ilustración 1. Árbol de problemas



Nota: Construcción propia, 2025.

Fase Planeación

En esta etapa del proyecto, luego de identificar el problema central y sus causas, se procede a definir con precisión los objetivos de la consultoría, así mismo, se establece el alcance, los recursos disponibles y acciones que permitan abordar y cumplir de forma efectiva el propósito de la consultoría organizacional, asegurando que responda de manera estratégica y coherente con las necesidades reales de ESMECA.

Justificación

La ejecución del presente proyecto de consultoría organizacional se fundamenta en la necesidad de atender las consecuencias derivadas de la ausencia de un plan estructurado de formación y bienestar laboral del talento humano en Estampados Metálicos Capital S.A.S.

(ESMECA). Esta situación se origina en una serie de causas indirectas que han impactado negativamente la gestión del personal, tales como la reducción significativa de recursos y personal durante la pandemia de 2020, la priorización de la operatividad por encima del desarrollo humano, el desconocimiento sobre los beneficios estratégicos de la capacitación y el bienestar integral, la falta de formación de los encargados de la administración de personal, y la inexistencia de lineamientos internos que orienten procesos formativos y de cuidado al trabajador.

Por ello, la implementación de un plan de formación y bienestar laboral es una necesidad prioritaria, para que así, se permita un desarrollo continuo de habilidades, la formación y desarrollo del talento humano y la mejora de la productividad. Por último, este tipo de intervención también brindará a la empresa herramientas sostenibles que puedan mantenerse en el tiempo, más allá de la duración del proyecto de consultoría estratégica, favoreciendo una gestión moderna, humana y estratégica del talento humano.

Objetivos del Proyecto

General

- Proponer un plan de formación y plan de bienestar laboral para la empresa

Estampados Metálicos Capital S.A.S (ESMECA).

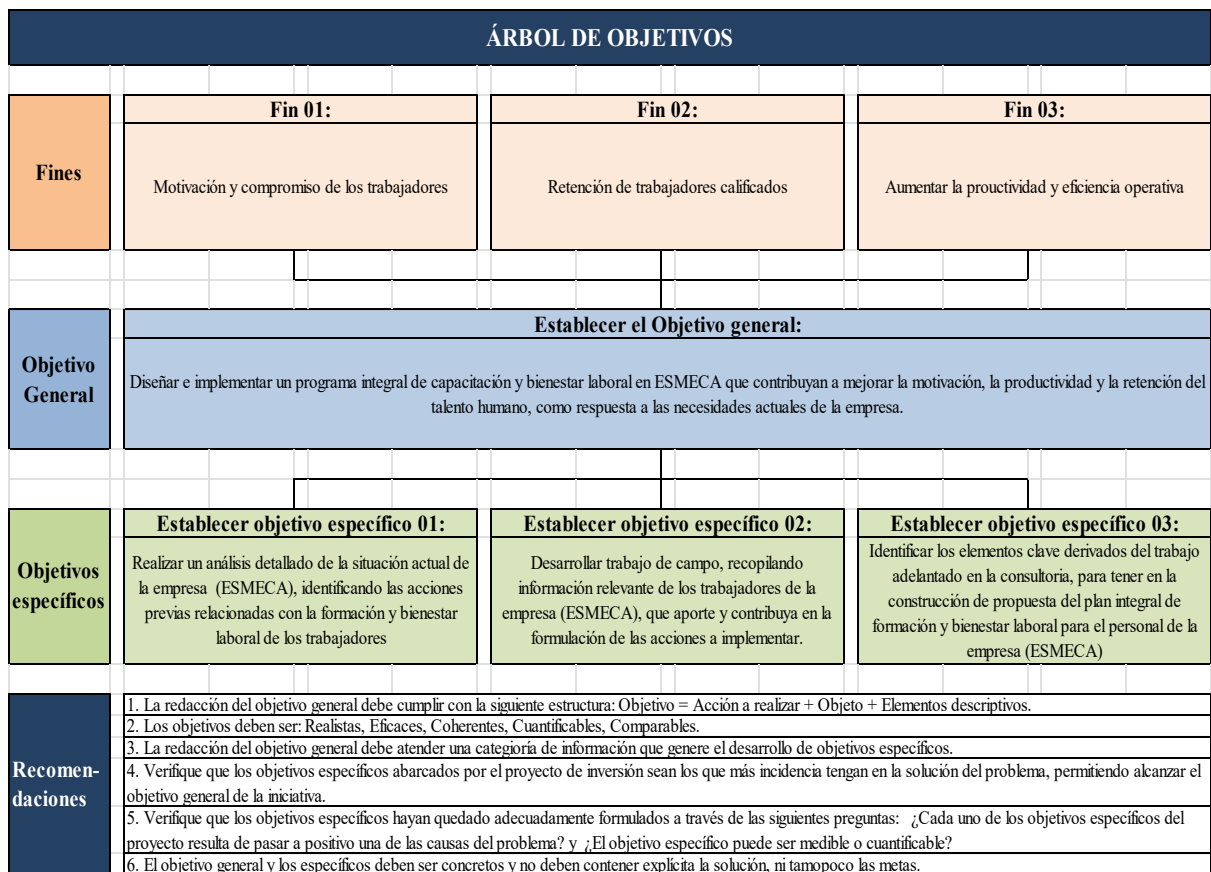
Específicos

- Hacer un análisis de la situación actual de la empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S (ESMECA), identificando las acciones previas relacionadas con la formación y el bienestar del personal, lo que servirá como punto de partida para el desarrollo de la presente consultoría.



- Desarrollar trabajo de campo, recopilando información relevante de los trabajadores de la empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S (ESMECA), que aporte y contribuya en la formulación de las acciones a implementar.
- Identificar los elementos clave derivados del trabajo adelantado en la consultoría, para tener presente en la construcción de propuesta del plan de formación y bienestar laboral para el personal de la empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S (ESMECA).

Ilustración 1. Árbol de objetivos



Nota: Construcción propia, 2025.

Alcance del Proyecto

En este acápite se establece hasta dónde llegará el proyecto de consultoría organizacional, describiendo las actividades que se van a realizar y los entregables que se van

a tener como resultado. Cada actividad representa un compromiso dentro del desarrollo del proyecto, y debe generar un producto que evidencien lo trabajado. Estas acciones están directamente relacionadas con los objetivos del proyecto y permiten hacer seguimiento al avance y cumplimiento de lo propuesto.

Tabla 1. Alcance del proyecto

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis estado actual ESMECA	A	Matriz DOFA.
2	Trabajo de campo	B	Aplicación de encuesta e informe de resultados
		C	Documento con factores clave identificados
3	Elementos que soportan la consultoría	D	Documento del Plan de Capacitación
		F	Documento del Plan de Bienestar Laboral

Nota: Construcción propia, 2025

Marco de Referencia

La intervención en ESMECA se orienta a concebir los planes de formación y bienestar como un proceso planificado para mejorar la eficiencia operativa y el crecimiento profesional, incrementando la motivación y el sentido de pertenencia (Cerón et al., 2017; Báez et al., 2022). A su vez, el bienestar laboral, en línea con la OIT/OMS, integra dimensiones físicas, emocionales y sociales que reducen el estrés y fortalecen el vínculo con la organización.

El desarrollo organizacional se reconoce como eje estratégico, pues transforma la

cultura, optimiza el comportamiento laboral y consolida competencias clave (Chiavenato, 2017). La capacitación también se relaciona con las teorías motivacionales, como la pirámide de Maslow, en tanto la satisfacción de necesidades básicas y superiores fomenta compromiso, autorrealización y retención de talento (Maslow, 1943; Obando, 2020).

La propuesta se fundamenta en marcos reconocidos como el Modelo de Evaluación de Capacitación de Kirkpatrick (1996), que mide reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados, y en la visión de la OIT (2021), que entiende el bienestar como derecho laboral y base de la productividad sostenible.

Para su ejecución se plantean metodologías combinadas:

- Análisis de Necesidades de Capacitación (TNA): diagnóstico de brechas técnicas, blandas y psicosociales (Chiavenato, 2017).
- Capacitación mixta (presencial–virtual): adaptada a perfiles y horarios (Galindo & González, 2020).
- Mentoría y coaching: desarrollo continuo, liderazgo y acompañamiento emocional (López-Roldán & Fachelli, 2019).
- Estrategias de bienestar: pausas activas, autocuidado, reconocimiento y gestión del estrés (OIT, 2021; Bakker & Demerouti, 2007).

Finalmente, se implementará una evaluación continua, con indicadores de desempeño, encuestas de clima y medición del retorno de inversión (ROI), asegurando que la formación y el bienestar se traduzcan en mayor productividad y un entorno laboral saludable.

Marco Normativo

A continuación, se presenta la normativa vigente que guarda relación con el desarrollo del proyecto de consultoría organizacional. Se incluyen las leyes, decretos o resoluciones que respaldan o influyen en la ejecución de las actividades propuestas, especialmente aquellas

relacionadas con la gestión del talento humano, el bienestar laboral y la capacitación de los trabajadores.

Tabla 2. Marco normativo

Normatividad	Objeto de la norma
Artículo 25 Constitución Política de Colombia	Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Artículo 53 Constitución Política de Colombia	La capacitación se reconoce como principio mínimo fundamental del trabajo.
Artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo	Obligaciones generales y específicas del empleador a favor del trabajador, como permitir capacitaciones o actividades que contribuyan al desarrollo del trabajador
Ley 50 de 1990	Es el Código Sustantivo del Trabajo, moderniza las relaciones laborales, facilita la contratación flexible y promueve la capacitación para mejorar la competitividad.
Ley 1429 de 2010	Fomenta la formalización y generación de empleo, especialmente en pequeñas empresas. Estimula prácticas que favorecen la inclusión laboral, el desarrollo empresarial y el bienestar de los empleados.
Decreto 1072 de 2015	Regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estableciendo obligaciones para proteger la salud y el bienestar del trabajador.
Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos del SG-SST que deben implementar las empresas para garantizar ambientes laborales seguros y saludables, e incluye componentes de capacitación continua.

Nota: Creada con base en la normatividad asociada, 2025

Metodología de la Consultoría

La presente consultoría combina dos metodologías clave: PMBOK (Project Management Body of Knowledge) y el Marco Lógico (MML). El uso de ambas metodologías garantiza una planificación e implementación orientada a resultados, maximiza el impacto positivo en el talento humano de Estampados Metálicos Capital S.A.S (ESMECA), mediante el desarrollo de competencias, el fortalecimiento del clima organizacional y la promoción de un entorno de trabajo saludable.

Project Management Body of Knowledge El PMBOK es una importante guía desarrollada que reúne maneras diferentes con las cuales podemos gestionar los proyectos. Utiliza una metodología organizada, la cual proporciona una estructura para facilitar no solo la definición del proyecto sino como guiarlo. Estructuralmente maneja cinco procesos los cuales son: inicio, planificación, ejecución, monitoreo y cierre brindando de esta manera un orden lógico y fácil en cuanto a planificar y aplicar el proyecto en forma y fondo, las mediciones que realiza son el tiempo, cuyo factor es determinante costos que tiene el proyecto en sus etapas y riesgos a los cuales se expone. El modelo PMBOK es de características muy determinadas cuyo objetivo es la mejor implementación de los proyectos minimizando riesgos costos y aprovechando al máximo los recursos (PMI, 2021).

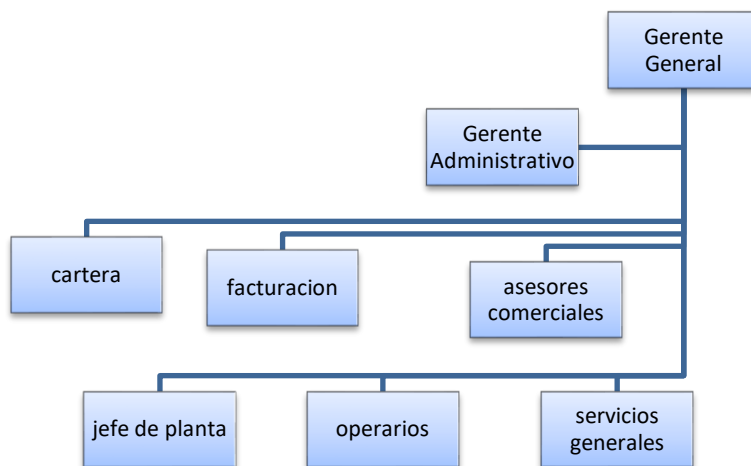
Revisando la metodología de Marco lógico se puede determinar que es utilizada principalmente en diseñar planificar y evaluar proyectos sociales. Es utilizada para identificar los problemas y sus posibles causas y la planificación de objetivos realistas con dos herramientas muy útiles el árbol de problemas y el árbol de objetivos, organizando la información se espera que los resultados sean sustanciales que sean los esperados y que puedan ser medibles. Esto se logra utilizando las tres herramientas expuestas en la MML la matriz de marco lógico MML – análisis de problemas y análisis de objetivos. Con estas tres

se espera lograr un diagnóstico acertado y una implementación de proyecto adecuada (CEPAL, 2005).

Población

La población específica para la aplicación de la consultoría es toda la planta de personal de Estampados metálicos Capital S.A.S, tanto administrativos como operativos, con lo cual pueden tener la opción de mejorar sus competencias, individuales y colectivas, para ello aplicaremos el modelo PMBOK y el modelo de marco Lógico. Ya que la estructura organizacional permite conocer las características propias de cada individuo, y de esta manera aplicar de manera óptima los programas.

Ilustración 2. Estructura Organizacional



Nota: Esmeca (2025)

ESMECA está compuesta por una estructura jerárquica de ámbito tradicional de tipo funcional, está compuesta por 8 líneas importantes las cuales son: Gerencia General, Gerente administrativo, Cartera, facturación asesores comerciales jefe de planta operarios y servicios generales. Cada una de ellas reporta al gerente administrativo quien comunica al gerente general. A nivel estructural se tienen 2 áreas muy definidas: nivel administrativo y el nivel

operativo. Se encuentra ubicada en una sola sede en Bogotá, trabajando todos de manera presencial. Con cumplimiento de metas y tareas específicas.

La consultoría se llevará a cabo con apoyo del dueño de la compañía el gerente general en sus revisiones y aportes y la gerencia administrativa, quien será la encargada de desarrollar y aplicar el proyecto. Se espera participación del área de cartera y facturación en cuanto datos tiempos y soportes. Con los cuales se espera completar de una manera eficiente y optima la información requerida para aplicar esta consultoría.

Esta consultoría será aplicada al 100% de la población de ESMECA teniendo en cuenta las áreas y los niveles de cada persona, por lo cual se espera un alto impacto. Actualmente la empresa cuenta con 17 empleados. Tanto los administrativos como los operativos deben tener un enfoque personalizado que les permita crecer en sus propias áreas, esperamos con esta implementación tener una mejor calidad de vida dentro y fuera de la compañía.

Stakeholders

Para asegurar el éxito de la consultoría, se procede a identificar a las personas dentro de la organización que estarán involucradas y comprometidas con el desarrollo del proyecto, colaborando estrechamente con el equipo consultor. El proceso de identificación de los Stakeholders consiste en reconocer a las personas que serán impactadas, tanto directa como indirectamente, por el proyecto, y recopilar información relevante sobre sus intereses, participación e influencia en el éxito de este. Estas personas pueden ocupar diferentes niveles dentro de la organización y tener diversos grados de autoridad e interés (PMI, 2008). A través de la matriz RACI de los Stakeholders, es posible organizar, clasificar, analizar y priorizar de manera sistemática la información de todos los involucrados o interesados en el proyecto. Esta herramienta permite definir el rol que cada Stakeholder desempeñará dentro del

proyecto, lo que favorece su compromiso y colaboración efectiva.

Tabla 3. Matriz RACI del proyecto

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Análisis estado actual		Gerente	Gerente	Gerente
ESMECA - Matriz	Consultor	Administrativo	General	Administrativo
DOFA				
Trabajo de campo -		Gerente	Gerente	Gerente
Encuesta y resultados	Consultor	Administrativo	General	Administrativo
Elementos que soportan		Gerente	Gerente	Gerente
la consultoría - Factores	Consultor	Administrativo	General	Administrativo
clave identificados				
Elementos que soportan		Gerente	Gerente	Gerente
la consultoría -	Consultor	Administrativo	General	Administrativo
Documento Plan de				
Capacitación				
Elementos que soportan		Gerente	Gerente	Gerente
la consultoría -	Consultor	Administrativo	General	Administrativo
Documento Plan de				
Bienestar Laboral				

Responsables: Quien realizan el trabajo para completar una tarea. Es el dueño operativo de un proceso, quien lo lleva a cabo y debe responder por la entrega de la tarea.

Autoridad: Responsable por la finalización adecuada de una tarea, es decir, es quién delega las tareas que deben ser ejecutadas y tiene la autoridad sobre la toma de decisiones en el nivel inmediato.

Consultar: Aquellos que brindan opiniones de valor, generalmente son expertos en el tema con quienes hay comunicación en ambas direcciones. Son buscados por los involucrados en el proyecto para comprender mejor un tema determinado.

Informar: Son actualizados sobre el progreso del proyecto, que generalmente ocurre al momento de la finalización y la entrega de la tarea.

Nota: Construcción propia, 2025.

Plan de Trabajo

Se detalla las actividades que se llevaron a cabo durante el proyecto de consultoría, así como el cronograma para su ejecución en la fase de implementación. Es importante destacar que no solo se consideraron las actividades establecidas en el alcance, sino también aquellas tareas adicionales que surgieron a medida que se identificaron necesidades específicas del proyecto dentro de la organización, aunque no necesariamente vinculadas a un producto o entregable específico.

Ilustración 3. Plan de trabajo



PLAN DE TRABAJO	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7							
	Semanas				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	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	Generación del contrato																															
0.4	Firma del acta de inicio																															
0.5	Radicar contrato firmado en 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	Desarrollo del plan de trabajo.																															
3.1.1	Desarrollo trabajo de campo																															
3.1.2	Desarrollo elementos que soportan la consultoría																															
4. CIERRE																																
4.1	Informe de cierre y entregables.																															
4.2	Lecciones aprendidas.																															
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																															

Nota: Construcción propia,2025

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

Se presenta a continuación las acciones ejecutadas conforme al plan de trabajo del proyecto de consultoría empresarial. La intervención desarrollada valida la implementación de prácticas innovadoras en la gestión empresarial, garantizando el cumplimiento de los objetivos propuestos y fortaleciendo la capacidad de la empresa para responder a los desafíos relacionados con la formación del talento humano y la promoción del bienestar laboral.

Como primera actividad se llevó a cabo un análisis del estado actual de la empresa ESMECA a través de la matriz DOFA, con el objetivo de identificar las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas en la gestión del talento humano, lo cual permitió tener un panorama general de los factores internos y externos que afectan a la empresa, así mismo, este ejercicio estratégico sirvió como base para las siguientes etapas del proceso (*Ver Anexo A, Matriz DOFA*)

Como segunda actividad, se llevó a cabo un trabajo de campo orientado a identificar

las principales necesidades, expectativas y percepciones de los trabajadores frente a los procesos de formación y condiciones laborales. Esta fase se ejecutó mediante la aplicación de encuestas internas, cuyos resultados permitieron construir un diagnóstico participativo y actualizado sobre la situación actual del talento humano en ESMECA. Los datos recolectados sirvieron de fundamento para orientar la formulación del plan de capacitación y del plan de bienestar laboral. *(Ver Anexo B – Trabajo de campo – Encuesta y resultados)*.

Como tercera actividad se procede a generar un análisis técnico que permitió identificar y sistematizar los factores clave que inciden en la gestión del talento humano en la empresa. Entre ellos se destacan: la falta de procesos estructurados de formación, la necesidad de fortalecer el clima laboral, la ausencia de programas de reconocimiento y autocuidado, así como limitaciones presupuestales y organizacionales que afectan el desarrollo profesional de los trabajadores. *(Ver Anexo C – Documento de factores clave)*.

Con base en el análisis previo y los insumos técnicos desarrollados, se diseñó el plan de formación laboral alineado con los objetivos organizacionales y las necesidades detectadas. Este documento representa el entregable principal del proyecto y consolida la propuesta de intervención formativa. *(Ver Anexo D – Plan de capacitación)*.

De manera complementaria, se estructuró un Plan de Bienestar Laboral enfocado en mejorar el ambiente organizacional, promover la salud física y emocional de los trabajadores, incentivar la motivación y el sentido de pertenencia, y generar condiciones que favorezcan la permanencia del talento en la organización. Este componente reconoce que el bienestar del colaborador es un eje fundamental para el desarrollo empresarial sostenible. *(Ver Anexo E – Plan de bienestar laboral)*.



Monitoreo: Matriz Marco Lógico

La evaluación corresponde a un proceso continuo de monitoreo y control que se desarrolla de manera simultánea durante la ejecución de todo el proyecto. Su objetivo es observar, analizar y ajustar el avance y desempeño de este. En este contexto, se detallan las actividades realizadas en comparación con las tareas previstas en el plan de trabajo y que son propias de cada paso de la consultoría. Para ello el estudiante debe organizar la información en una matriz que sintetice los elementos clave del proyecto, utilizando una estructura vertical (Actividad – Resultado – Propósito – Fin) y una estructura horizontal (Resumen narrativo – Indicador – Verificación – Supuesto), permitiendo así identificar los indicadores de logro vinculados a la implementación del proyecto.



Tabla 4. Matriz Marco Lógico

Resumen narrativo del objetivo		Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Fin	Mejorar el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de ESMECA.	Aumento del índice de satisfacción laboral en al menos 20% en 12 meses.	Encuestas de clima laboral aplicadas antes y después del plan.	Los trabajadores participan de manera activa en las actividades.
	Fortalecer la retención y el desarrollo del talento humano en la empresa.	Reducción de la rotación voluntaria en un 10% anual y al menos 70% de los trabajadores capacitados reportan desarrollo de nuevas competencias.	Registros de rotación, evaluaciones de desempeño, listas de asistencia a capacitaciones.	La gerencia mantiene su compromiso con las políticas de formación y retención.
	Contribuir a la sostenibilidad organizacional y a la productividad de ESMECA.	Incremento de la productividad en un 15% en procesos críticos	Reportes de productividad, balances de gestión anual.	No se presentan crisis externas graves que afecten la operación (económicas, sanitarias o políticas).
Propósito	Implementar en 12 meses un plan de formación y bienestar que eleve competencias técnicas y blandas y promueva un entorno saludable y motivador	Porcentaje de implementación del plan (mínimo 80%). 70% de los trabajadores capacitados reportan mejoras en sus competencias.	Plan de formación y bienestar aprobado y ejecutado. Listas de asistencia y evaluaciones de talleres. Reportes de percepción de bienestar.	Los trabajadores participan activamente en las actividades de capacitación y bienestar. Se garantiza presupuesto suficiente para la implementación.
Componentes	Hacer un análisis de la situación actual de la empresa Estampados Metálicos Capital	Documento diagnóstico elaborado y validado.	Informe diagnóstico con análisis de necesidades.	Se facilita el acceso a la información interna y entrevistas con el personal.

	S.A.S (ESMECA), identificando las acciones previas relacionadas con la formación y el bienestar del personal, lo que servirá como punto de partida para el desarrollo de la presente consultoría.			
	Desarrollar trabajo de campo, recopilando información relevante de los trabajadores de la empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S (ESMECA), que aporte y contribuya en la formulación de las acciones a implementar.	Número de encuestas y entrevistas aplicadas (mínimo 70% de la población)	Bases de datos, transcripciones de entrevistas, actas de grupos focales.	Los trabajadores colaboran de manera voluntaria y sincera en la consulta.
	Identificar los elementos clave derivados del trabajo adelantado en la consultoría, para tener presente en la construcción de propuesta del plan de formación y bienestar laboral para el personal de la empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S (ESMECA).	Documento de lineamientos y elementos priorizados entregado.	Informe técnico de resultados con hallazgos clave.	Los hallazgos son reconocidos por la gerencia como válidos y aplicables.
Actividades	R1 – Plan de capacitación diseñado e implementado.	Número de capacitaciones realizadas (mínimo 4 en el año).	Programas de capacitación, listas de asistencia, evaluaciones de aprendizaje.	Disponibilidad de tiempo de los trabajadores para asistir.
	R2 – Plan de	Número de	Cronogramas,	Los trabajadores

bienestar laboral diseñado e implementado.	actividades de bienestar laboral ejecutadas (mínimo 6 en el año	registros fotográficos, informes de participación.	perciben utilidad en las actividades propuestas.
R3 – Plan de bienestar social ejecutado (familia, finanzas, comunidad).	Número de actividades sociales desarrolladas (mínimo 3 en el año).	Actas, reportes de ejecución, testimonios de impacto.	Existe articulación con familias y comunidad externa.

Nota: Elaboración propia



Referencias

- Báez, M. A., Pérez, L. J., & Romero, D. F. (2022). *Gestión del talento humano: formación, desarrollo y evaluación del desempeño*. Editorial Académica Española.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cerón, M. A., Gómez, C. J., & Silva, L. F. (2017). *Capacitación organizacional: una herramienta para el desarrollo empresarial*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- CEPAL. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4.^a ed.). McGraw-Hill Education.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/20.500.14624/1143>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Fernández, R., & Sánchez, M. (2020). *Clima organizacional y bienestar laboral: Factores psicosociales en el entorno de trabajo*. Editorial Académica Española.
- Galindo, G. M., & González, R. C. (2020). *E-learning y capacitación mixta en contextos organizacionales: estrategias y desafíos*. Ediciones Uniandes.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia emocional en la empresa*. Editorial Kairós.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
-

- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2019). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (2.^a ed.). Editorial UOC.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Obando, M.. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166–173.
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- OIT. (2021). *Entornos de trabajo seguros y saludables: Hacia una prevención sostenible*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- OIT/OMS. (2022). *Guía sobre salud mental en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856093.pdf
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, L. F. (2018). *Gestión por competencias: Desarrollo del talento humano en las organizaciones*. Ecoe Ediciones.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.
<https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
-

World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action: For employers, workers, policymakers and practitioners.*

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/44307>



Anexos

Anexo A-Matriz-DOFA.

Figura 1. Análisis FODA



Nota: Elaboración propia

El análisis de la matriz DOFA de Estampados Metálicos Capital permite identificar que la empresa cuenta con fortalezas internas importantes, como la experiencia técnica y en procesos productivos, la baja rotación de personal y la estabilidad laboral acompañada del pago de prestaciones sociales, lo que evidencia un compromiso con la formalidad y la permanencia del talento humano.

Se encuentran algunas debilidades, como la ausencia de un área de gestión del talento humano, que además está relacionada con la falta de planes estructurados de bienestar y formación, conllevando a límites en el desarrollo humano organizacional, afectando su motivación en el mediano y largo plazo.

En cuanto a las oportunidades, se evidenciaron aspectos como la afiliación a la caja de compensación y el interés por la formación a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), allí se incluyen programas estatales de apoyo a la formación técnica, el crecimiento de la demanda en el sector metalmecánico y los incentivos tributarios para empresas que capaciten a sus trabajadores.

Respecto a las amenazas, se evidencia la falta de planes de bienestar y el aumento de las normativas de salud y seguridad en el trabajo, el cual puede implicar mayores costos de cumplimiento.



Anexo B – Diagnóstico del estado actual de Estampados Metálicos Capital S.A.S.

(ESMECA)

El desarrollo del trabajo de campo en ESMECA se adelantó bajo una investigación de tipo descriptivo con enfoque cualitativo. La población corresponde al total de los 17 colaboradores que actualmente hacen parte de la empresa. Dado el tamaño de la organización, se trabajó con censo poblacional, incluyendo a todos los trabajadores de las distintas áreas.

La implementación de una encuesta estructurada para diagnosticar aspectos relacionados con la formación y el bienestar laboral, diseñada específicamente para este proyecto.

En ESMECA, la estructura organizacional se distribuye en dos grandes niveles:

administrativo y operativo. Las áreas encuestadas fueron las siguientes:

- Gerencia General (1 persona)
- Gerente Administrativo (1)
- Cartera y Facturación (2)
- Asesores Comerciales (2)
- Jefe de Planta (1)
- Operarios (10)
- Servicios Generales (1)

En total, participaron los 17 colaboradores. La encuesta abordó categorías relacionadas con:

Caracterización sociodemográfica

Nivel educativo

Percepción del clima organizacional

Necesidades de formación

Acceso a actividades de bienestar



Expectativas frente a programas institucionales

Instrumento aplicado

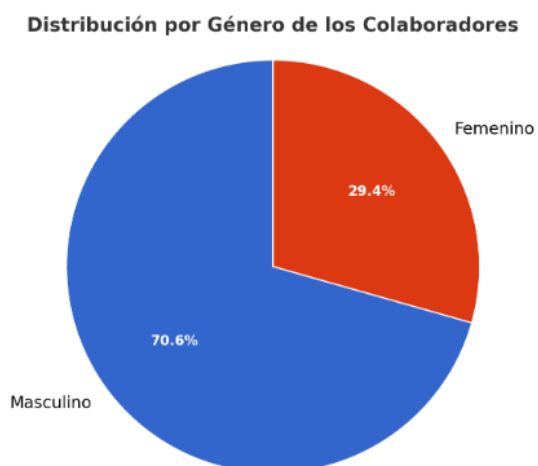
Se utilizó un formulario tipo encuesta, distribuido por medios digitales, bajo la siguiente estructura: <https://forms.gle/JWfZXE59RCJr7qWH9>

Análisis de los resultados

El presente apartado expone los hallazgos obtenidos a partir del diagnóstico aplicado a la totalidad de los colaboradores de Estampados Metálicos Capital S.A.S., mediante encuestas estructuradas y análisis de la información recolectada en el trabajo de campo. Los resultados permiten caracterizar aspectos sociodemográficos, condiciones laborales, percepción del clima organizacional, necesidades de formación y expectativas en materia de bienestar laboral.

En la Ilustración 5, se evidencia que de las 17 personas encuestadas el 70.6 son hombres, prevaleciendo en la industria el género masculino.

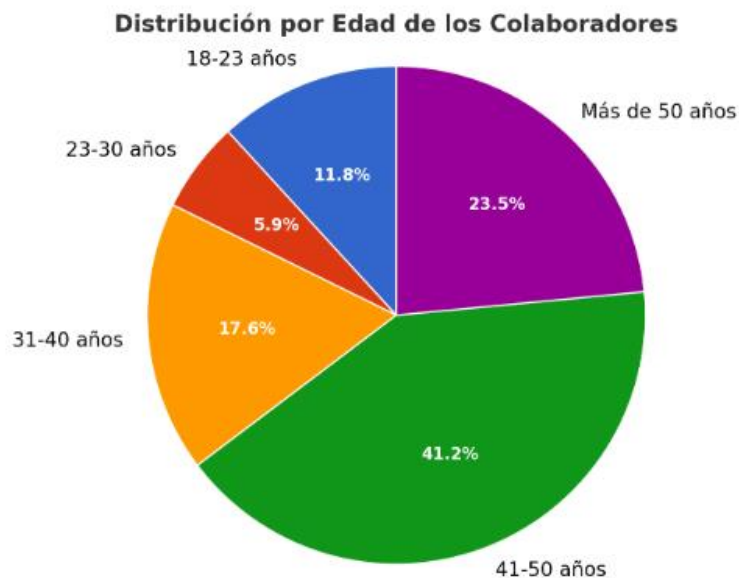
Ilustración 5. Distribución del género de los colaboradores de Estampados Metálicos Capital S.A.S.



Nota: Elaboración propia

La edad que representa la población es una edad adulta con un porcentaje representativo de 41.2% entre las edades de 41-50 años seguido de un 23.5% más allá de los 50 años el 35.3% está compuesto por las edades entre los 18 y 30 años

Ilustración 6. Edad de la población



Nota: Elaboración propia

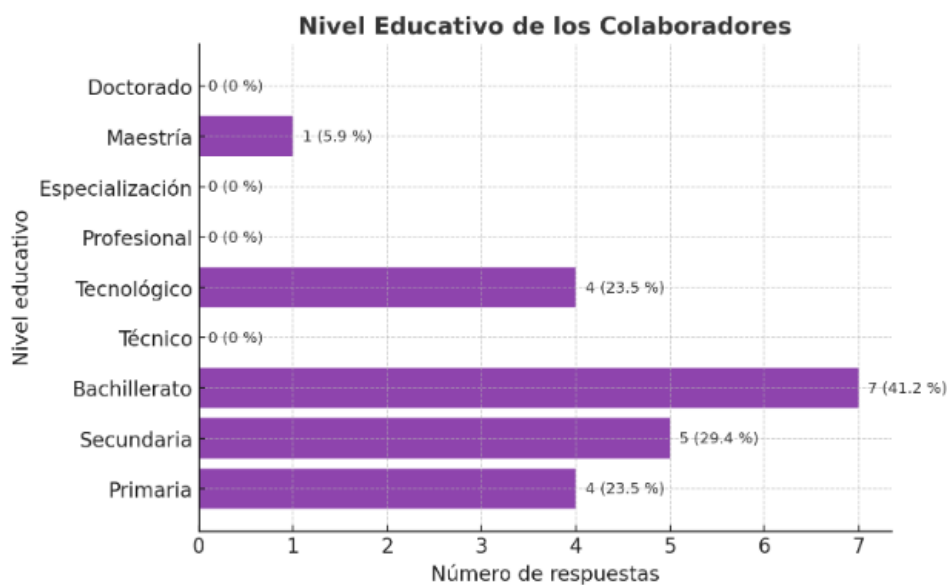
La gráfica sobre el nivel educativo de los colaboradores de Estampados Metálicos Capital S.A.S., muestra que el mayor porcentaje de los trabajadores cuenta con bachillerato (41,2 %), lo que indica que la mayoría posee una formación media. En segundo lugar, se ubica la secundaria (29,4 %), seguida por primaria y nivel tecnológico, ambos con un 23,5 %. Por otro lado, un 5,9 % de los encuestados cuenta con formación de maestría, mientras que no se registran personas con formación técnica, profesional, especialización o doctorado.

Estos resultados evidencian que, aunque existe un grupo reducido con formación académica avanzada, la mayor parte de la fuerza laboral presenta niveles educativos básicos o medios. Esto puede implicar tanto retos como oportunidades para la empresa en términos de

capacitación y desarrollo de competencias técnicas y profesionales que fortalezcan el desempeño y la productividad.

Cabe resaltar que, de las 17 personas encuestadas, 13 (76,5 %) no se encuentran actualmente estudiando, mientras que solo 4 (23,5 %) sí lo hacen, lo que evidencia que la gran mayoría no está vinculada a procesos de formación académica en este momento.

Ilustración 7. Nivel educativo



Nota: Elaboración propia

En cuanto a quienes sí estudian, se observa una diversidad de programas y niveles: 2 personas (11,8 %) cursan bachillerato, otras 2 (11,8 %) reportan programas clasificados como “O” (probablemente otros estudios no especificados), y el resto de las categorías presenta una frecuencia de 1 persona (5,9 %) cada una, incluyendo formación universitaria (quinto semestre), inglés básico, maestría, preselección de estudios, primaria y otras opciones no detalladas. De este grupo de personas, sólo una considera importante invertir su dinero en educación.

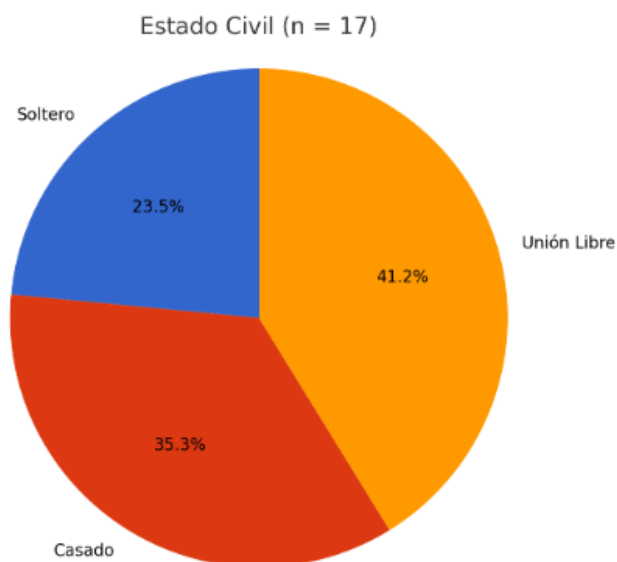
Ilustración 8. Nivel de estudio y programa de quienes estudian



Nota: Elaboración propia

Respecto al estado civil, se evidencia que la tendencia es la unión libre (41.2%), seguido por el matrimonio (35.3%) y finalmente los solteros (23.5%).

Ilustración 9. Estado civil.

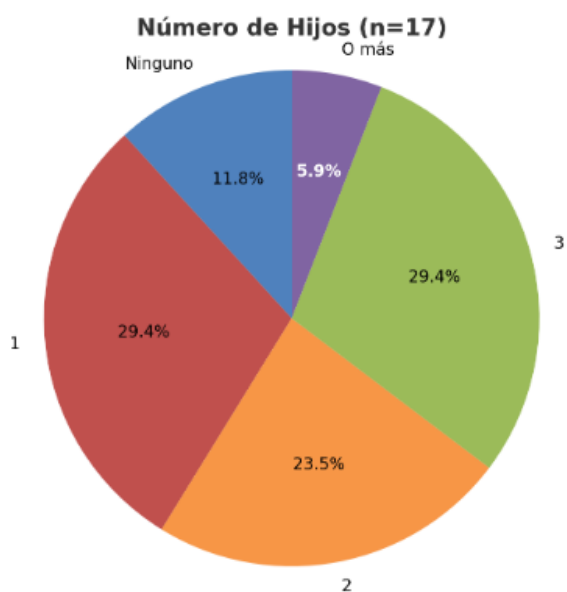


Nota: Elaboración propia



En cuanto al número hijos tanto el tener 1 solo hijo como tener 3 en porcentaje son iguales con un 29.4% personas con 2 hijos tienen un porcentaje menos que se encuentra en 23.5% con un 11.8% se presentan las personas encuestadas sin hijos.

Ilustración 10. Número de hijos



Nota: Elaboración propia

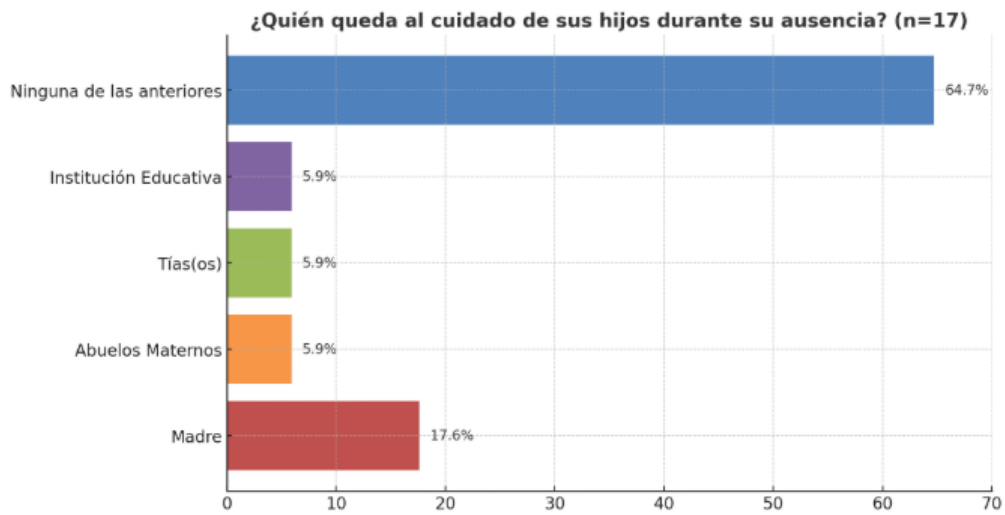
La mayoría de los encuestados seleccionó la opción "Ninguna de las anteriores", o sea que no cuentan con una persona o institución definida que se encargue del cuidado de sus hijos durante su ausencia o que ellos mismos asumen ese rol.

En segundo lugar, los participantes señalaron que es la madre quien asume esta responsabilidad, mientras que una persona indicó que el cuidado queda a cargo de los abuelos maternos, otro 5,9 % a cargo de tías o tíos, y el mismo porcentaje (5,9 %) mencionó a una institución educativa.

Estos resultados demuestran que existe una proporción de colaboradores que no delega el cuidado de sus hijos en familiares o instituciones, lo que podría estar relacionado

con su disponibilidad laboral, las edades de los hijos o con dinámicas familiares que no requieren de cuidadores externos.

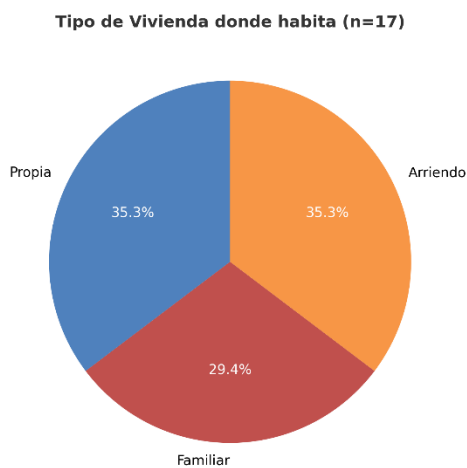
Ilustración 11. Persona o institución a cargo del cuidado de los hijos de los colaboradores



Nota: Elaboración propia

La vivienda arrendada al igual que la propia presentan un porcentaje igual 35.3% seguido por vivienda familiar 29.4%

Ilustración 12. Tipo de vivienda donde habita

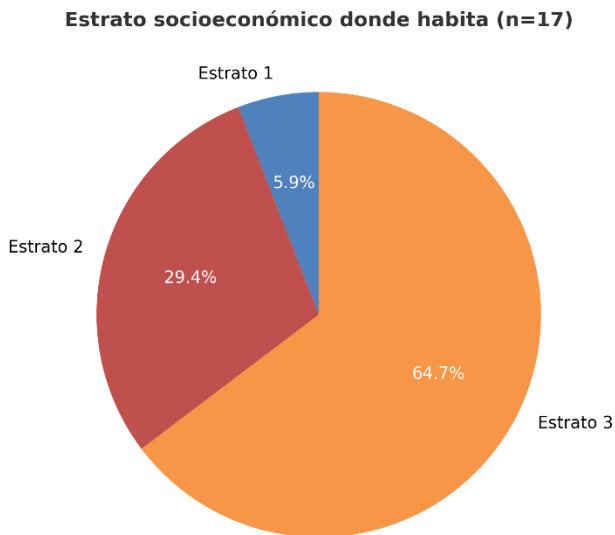


Nota: Elaboración propia



De las personas encuestadas el 64.7% vive en estrato 3 lo cual predomina y el 29.4 en estrato socioeconómico 2.

Ilustración 13. Estrato socioeconómico

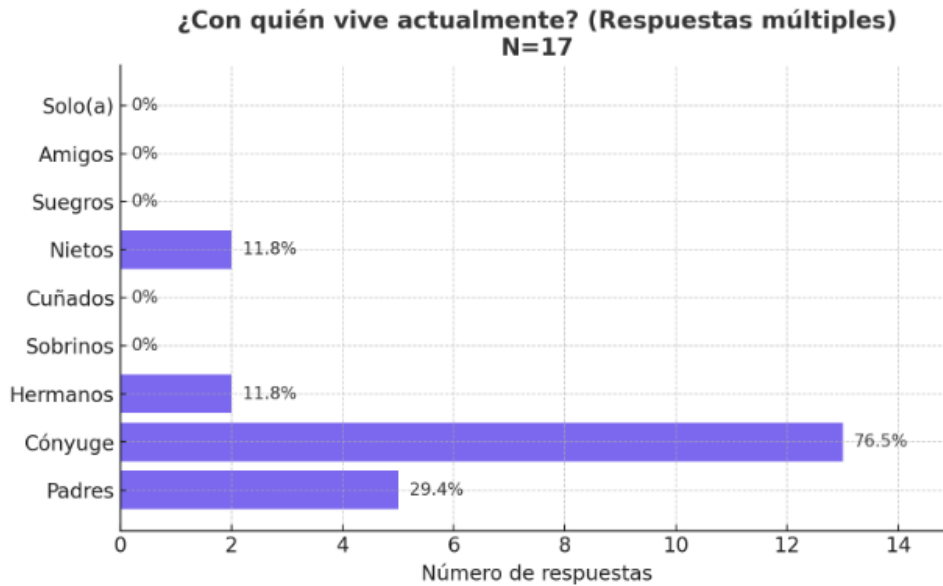


Nota: Elaboración propia

Respecto a con quien vive actualmente, 13 personas equivalentes a 76.5% vive con su cónyuge o compañero permanente y 5 personas equivalentes al 29.4% con sus padres siendo estas dos las muestras más representativas 2 personas con sus hermanos y 2 con sus nietos

Ilustración 14. Personas con las que vive actualmente

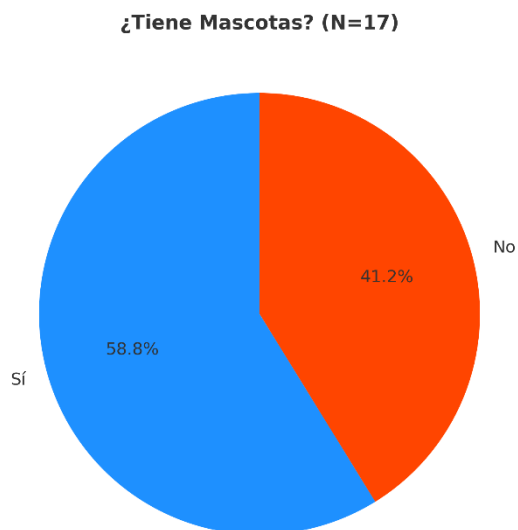




Nota: Elaboración propia

Las mascotas han tomado importancia un 58.8% de los encuestados tiene mascotas mientras un 41.2% no convive con ellas. Se evidencian, perros, gatos y otros animales (conejos hámsteres) con un 41.2% dentro del tipo de mascotas.

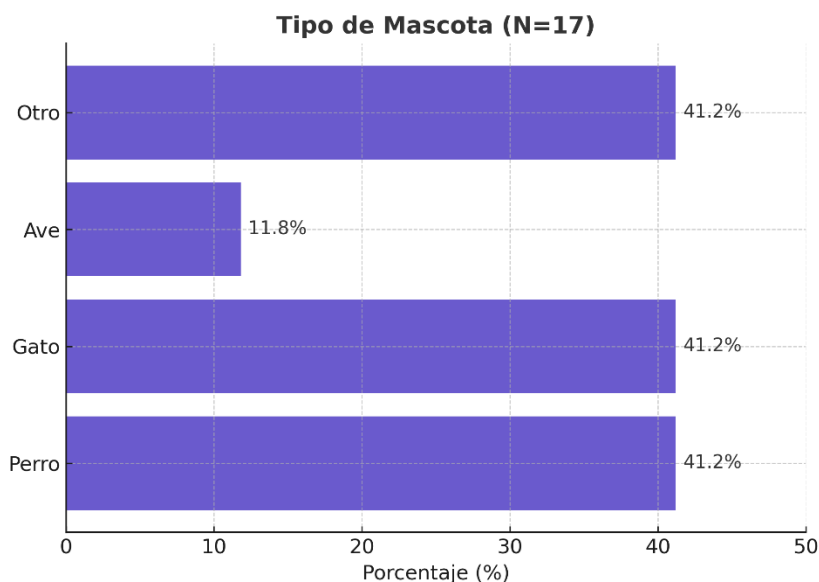
Ilustración 15. Mascotas.



Nota: Elaboración propia



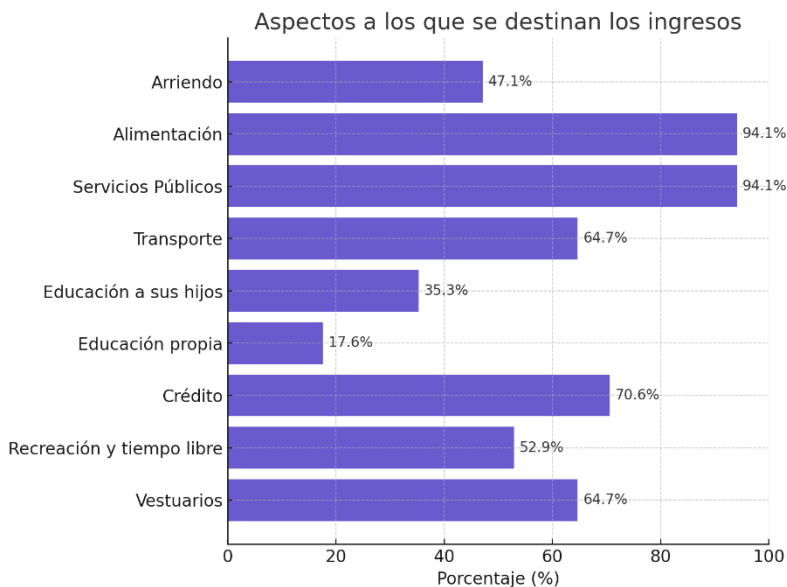
Ilustración 16. Tipo de mascota



Nota: Elaboración propia

El destino de los ingresos es para cumplir necesidades básicas alimentación y servicios públicos con un 94.1% seguido de los créditos con un 70.6 % y del transporte con un 64.7% al igual que el vestuario con este último valor.

Ilustración 17. Aspectos a los que se destinan los ingresos



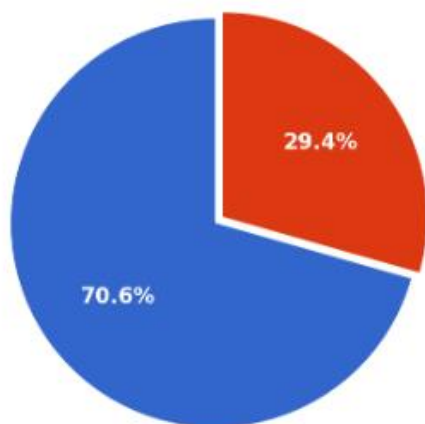
Nota: Elaboración propia



Se observa que en general la población encuestada percibe un buen equilibrio entre los ingresos y los gastos que presente con un 70.6% de si contra un 29.4 % que no.

Ilustración 18. Equilibrio entre ingresos y gastos

¿Siente que tiene buen equilibrio entre sus ingresos y sus gastos?
(n: 17)



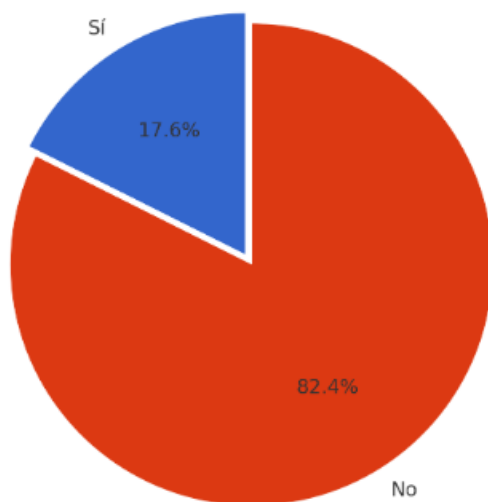
Nota: Elaboración propia

El 82.4% de la población no tiene plan de medicina prepagada cuentan con su EPS obligatoria por la compañía conta 17.6% que cuenta con algún plan adicional de salud. Los planes son básicos con nueva EPS Salud Total y Famisanar con porcentajes bajos 5.9%.

Ilustración 19. Planes de salud



¿Tiene Plan de Salud Complementario o Medicina Prepagada? (n: 17)

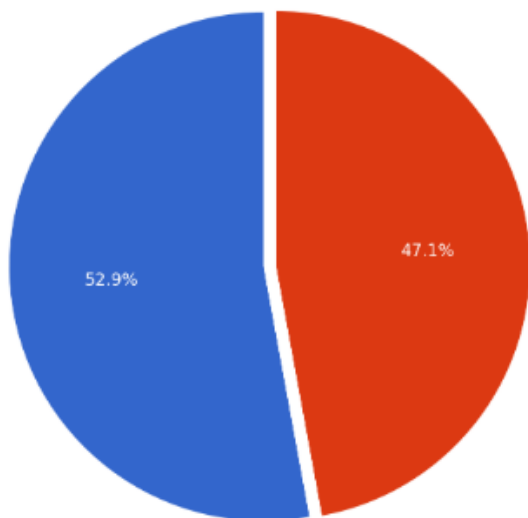


Nota: Elaboración propia

El 52.9% cuenta con plan fúnebre para cubrir esta necesidad el 47.1% no cuenta con este plan adicional. Los planes fúnebres están repartidos en los diferentes planes ofrecidos en el mercado, en Capillas de la Fé, Codensa, Coorserpark, Funeral Migration y Vanti.

Ilustración 20. Planes Fúnebre

¿Cuenta con un Plan Fúnebre Exequial? (n: 17)



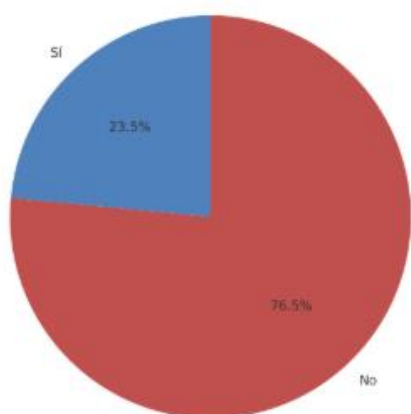
Nota: Elaboración propia



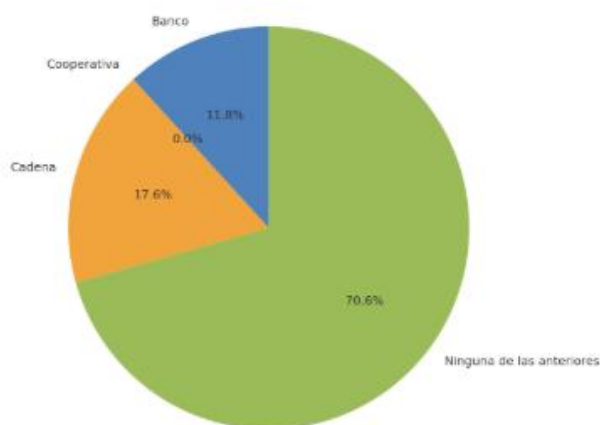
El 76.5 % no cuentan con plan de ahorro formal, como se evidencia solo el 23.5% ahorra formalmente. Los hábitos de ahorro son menos formales de lo esperado, los porcentajes del 17.6% en cadenas y el 11.8% en banco contra el 70.6% contra hábitos de ahorro no formales

Ilustración 21. Ahorro formal e informal

¿Cuenta con hábitos de ahorro formal? (n=17)



Si su respuesta fue "Sí", ¿dónde? (n=4)



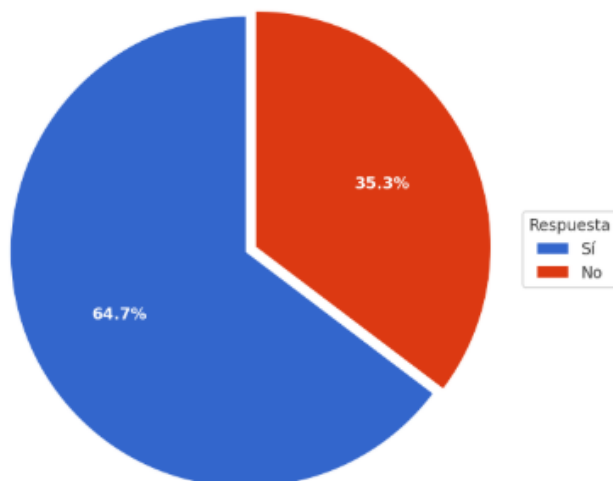
Nota: Elaboración propia

La participación en actividades familiares y comunitarias es alta el 64.7% es una buena participación contra un 35.3% que no participa en ninguna actividad.

Ilustración 22. Participación en actividades familiares o comunitarias



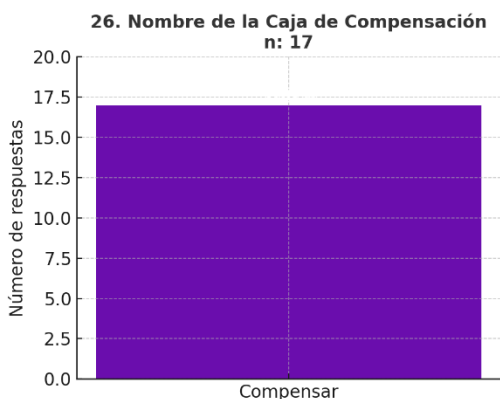
25. ¿Participa en actividades familiares o comunitarias?
(n: 17)



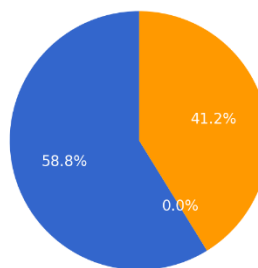
Nota: Elaboración propia

La caja de compensación es compensar 100% direccionada por la empresa. Los servicios de caja como se aprecia es de poca utilización el 58.8% no la utiliza, aunque el 100% tiene acceso a ella, solo el 41.2% la utiliza. La aceptación de las actividades a nivel empresarial es tomada en un alto porcentaje 76.5% solo el 23.5% no siente una participación de dichas actividades. La falta de tiempo es el mayor factor para no participar en las actividades de la empresa 41.2% y otras razones personales por lo cual no participan presenta un 35.3% el desconocimiento o falta de información de ellas un 23.5% barreras a mejorar

Ilustración 23. Caja de compensación



27. ¿Con qué frecuencia utiliza los servicios de la Caja de Compensación Familiar?
n: 17



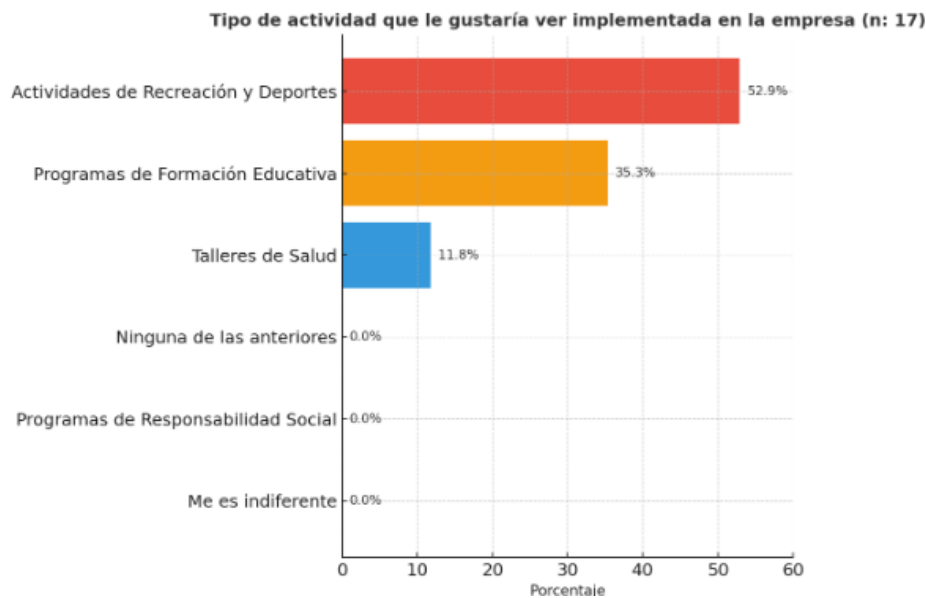
Nota: Elaboración propia



La recreación y el deporte es la actividad predilecta por la población encuestada 52.9% la prefiere sobre planes de educación 35.3% y ninguna de las anteriores el 11.8%

Salud integral

Ilustración 24. Actividades deseadas por los colaboradores



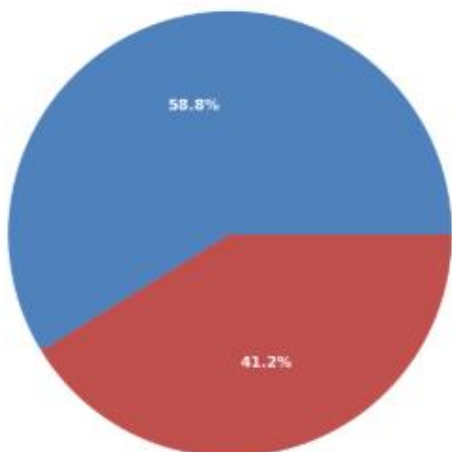
Nota: Elaboración propia

En cuanto a la parte física se observa que más del 50% más exactamente el 58.8 % realiza alguna actividad física mientras el 41.2 tienen una vida más sedentaria. Aunque la cultura del ejercicio es una realidad según lo encuestado, lo relativo el tiempo de ejecución del ejercicio es muy variable, ya que se aprecia que el 52.9% no está de acuerdo con una proyección de tiempo de 30 minutos una hora o dos horas

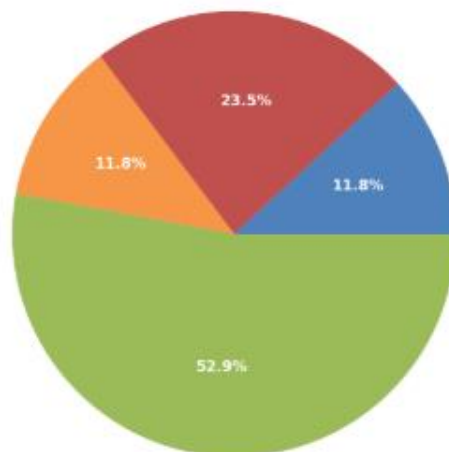
Ilustración 25. Actividad física



¿Realiza alguna Actividad Física? (n: 17)



¿Cuántas horas dedica al Ejercicio en la Semana? (n: 17)

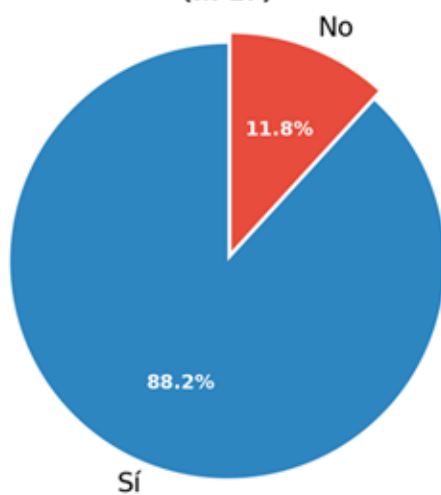


Nota: Elaboración propia

El manejo del estrés tiene una aceptación de 88.2% como enfermedad base del siglo. El recibir información presenta una importante percepción. Solo el 11.8% no siente esta necesidad.

Ilustración 26. Manejo del estrés

¿Está interesado en recibir formación sobre el manejo de Estrés? (n: 17)



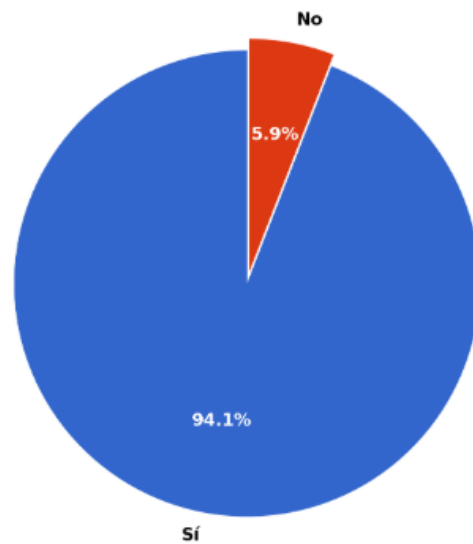
Nota: Elaboración propia



La salud mental tiene un 94.1% de intención sobre la población para la implementación de planes de bienestar

Ilustración 27. Salud mental

**¿Le gustaría que incluyeran temas de Salud Mental en las actividades de Bienestar?
(n: 17)**



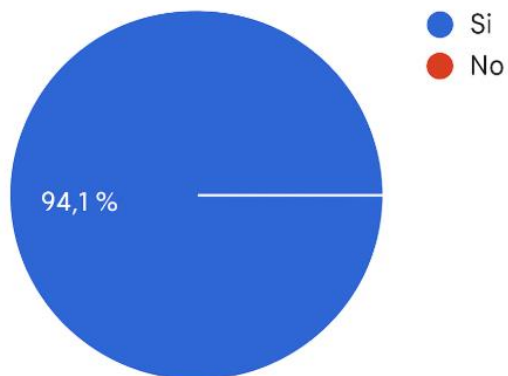
Nota: Elaboración propia

La percepción que se recibe de los jefes inmediatos es excelente con un porcentaje de 94.1% la comunicación es una característica fuerte.

Ilustración 28. Retroalimentación por parte de los líderes



¿Recibe retroalimentación constructiva por parte de su Jefe?
n:17

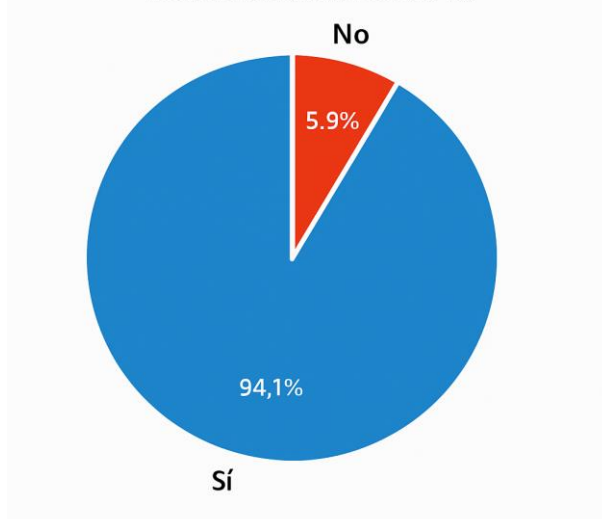


Nota: Elaboración propia

El porcentaje de 94.1% presenta casi un absoluto si en cuanto al desarrollo de nuevas habilidades en el área de su trabajo.

Ilustración 29. Desarrollo de habilidades

¿Siente que su trabajo actual le permite desarrollar nuevas habilidades? (n: 17)



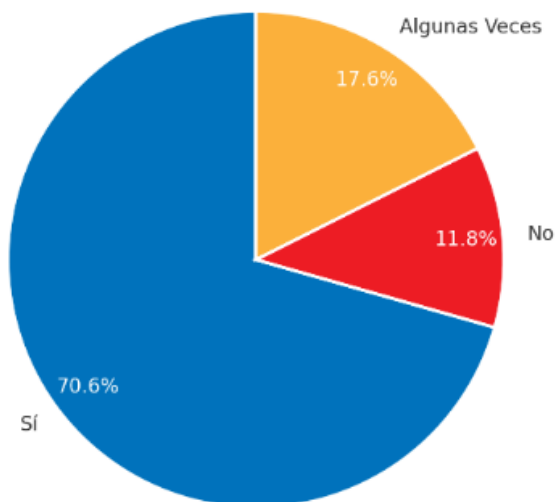
Nota: Elaboración propia



En cuanto al salario el 70.6% está conforme con su salario, aunque para los porcentajes restantes puede mejorar.

Ilustración 30. Satisfacción con el salario

¿Se siente satisfecho con su salario actual? (n: 17)

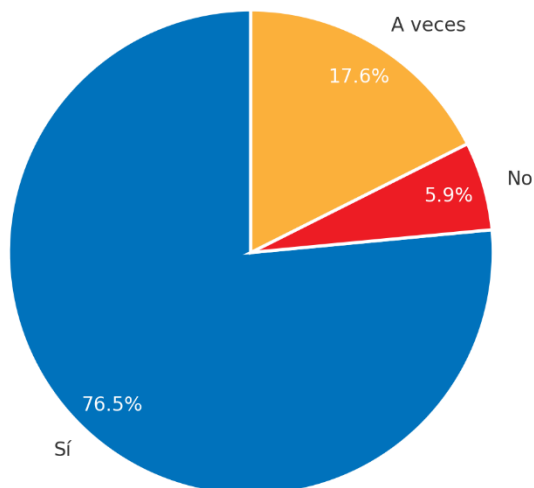


Nota: Elaboración propia

La población es de 76.5% recibe beneficios de parte de la empresa y una población menor el 17.6% no percibe beneficios

Ilustración 31. Beneficios adicionales en la organización

¿Recibe beneficios adicionales por parte de la Empresa? (n: 17)



Nota: Elaboración propia



El 47,1% de los trabajadores respondió que la empresa si le ha brindado oportunidades de formación y capacitación, lo cual, es positivo, por su parte el 29,4% de los trabajadores indicó que la empresa no le ha brindado oportunidades de formación y capacitación lo cual puede ser percibido como un acceso desigual o inequitativo y el 23,5% de los trabajadores considera que algunas veces la empresa le ha brindado oportunidades de formación y capacitación, lo cual, puede ser considerado como una formación no constante limitada a temas puntuales, siendo esto una oportunidad de mejora para estructurar un plan de capacitación más inclusivo, continuo y alineado con las necesidades reales de todo los trabajadores.

El 58,8% de los trabajadores indicó que si ha recibido capacitación o formación en el último año lo cual es muy positivo y evidencia que la empresa ha mantenido iniciativas de formación activa, el 23,5% de los trabajadores respondió que no ha recibido ninguna formación, lo cual representa un porcentaje significativo de trabajadores que puede haber quedado excluidos de las capacitaciones o no ha tenido acceso por razones operativas o de comunicación. Por último, el 17,6% de los trabajadores respondió que algunas veces lo cual, puede ser considerado como una formación no constante limitada a temas puntuales.

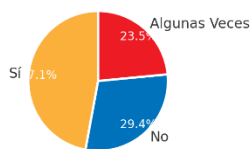
Entre los trabajadores que respondieron que si habían recibido capacitación o formación en el último año se ha logrado identificar temas como seguridad y salud en el trabajo, bienestar y seguridad laboral, retroalimentaciones y diferentes formaciones a través de la caja de compensación familiar, lo que evidencia que la mayoría de las capacitaciones son obligatorias o generales, lo que sugiere una gran oportunidad de mejora para fortalecer la oferta de formación interna. Ahora bien, según el interés personal de los trabajadores quieren recibir capacitación en tres grandes grupos, el área operativa, el área de contabilidad, Excel y finanzas, el área de mercadeo publicidad, y el área de servicio al cliente y ventas, lo que



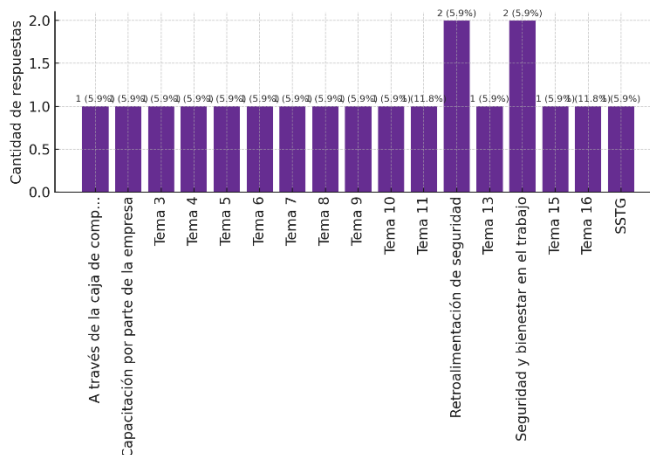
refleja un interés diverso, pero a la vez una oportunidad para la empresa para segmentar un plan de formación acorde a las áreas y cargos de los trabajadores.

Ilustración 32. Formación y desarrollo

¿La empresa le brinda oportunidades de Formación y capacitación? (n: 17)



Si su respuesta es sí, ¿en qué temas ha recibido? (n: 17)



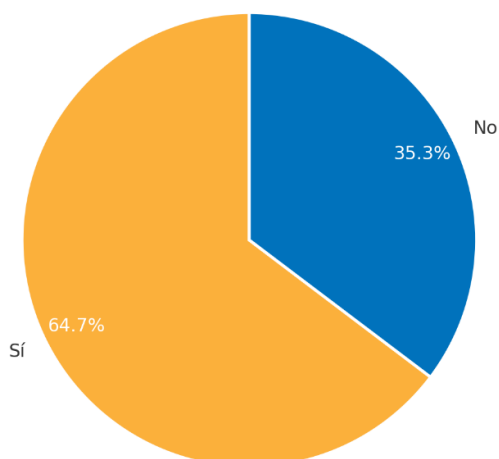
Nota: Elaboración propia

El 64,7% de los trabajadores considera que la empresa si fomenta el aprendizaje continuo, lo cual, es muy positivo y refleja el esfuerzo que ha hecho la empresa para la formación de sus trabajadores, sin embargo, el 35,3% considera que la empresa no fomenta el aprendizaje continuo lo que puede significar una oportunidad de mejora ya que la percepción es que no es suficiente lo que ha hecho la empresa o no es equitativo para todos los trabajadores.

Ilustración 33. Aprendizaje continuo



¿Considera que la Empresa fomenta el aprendizaje continuo? (n: 17)



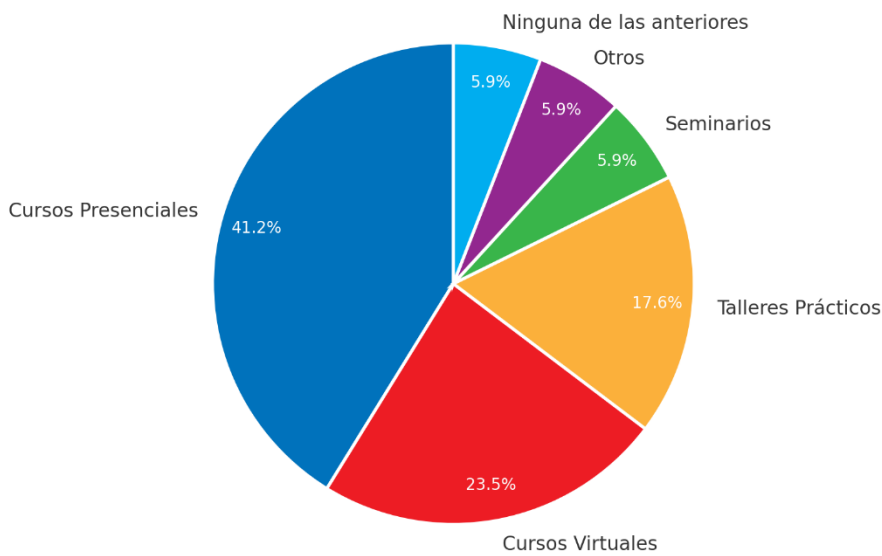
Nota: Elaboración propia

El 41,2% de los trabajadores prefieren la formación presencial, lo que puede reflejar un interés por el aprendizaje directo y acompañado o un nivel bajo de familiaridad con herramientas digitales por los cargos operativos. El 23,5% prefiere la formación virtual probablemente por la flexibilidad y fácil acceso, el 17,5% de los trabajadores prefieren los talleres prácticos siendo importante para el desarrollo de funciones técnicas y operativas como el uso de herramientas y maquinas que usan los trabajadores. Lo anterior evidencia que no hay una modalidad única referida y la inclinación del personal está en el aprendizaje presencial y práctico.

Ilustración 34. Desarrollo profesional



¿Qué tipo de formación considera más útil para el desarrollo profesional? (n: 17)



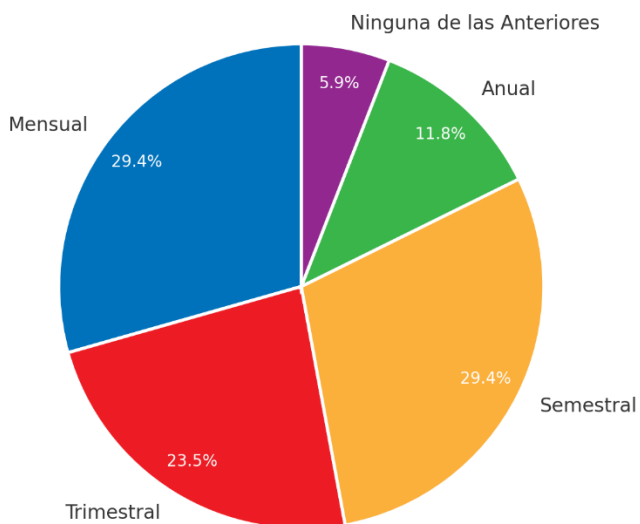
. *Nota:* Elaboración propia

El 29,4% de los trabajadores contestaron que le gustaría recibir capacitación mensual, lo que evidencia que los trabajadores tienen motivación por el aprendizaje constante, teniendo como opciones, talleres, cursos o charlas especializadas. El 29,4% de los trabajadores indicaron que les gustaría una formación semestral lo que permite una planeación alineada con los tiempos operativos de la empresa, el 23,5% de los trabajadores respondió que les gustaría recibir formación trimestral, lo que refleja un interés en los programas de formación y permite una gestión operativa sin afectación. El 11,8% de los trabajadores prefiere una formación anual, lo que evidencia una limitación en el tiempo y un proceso formativo puntual, por último, el 5,9% de los trabajadores indicó que ninguna de las anteriores o bien porque no desean recibir capacitación o porque no desean recibir una capacitación con un calendario específico.

Ilustración 35. Frecuencia de formación



¿Con qué frecuencia le gustaría recibir formación en la Empresa? (n: 17)



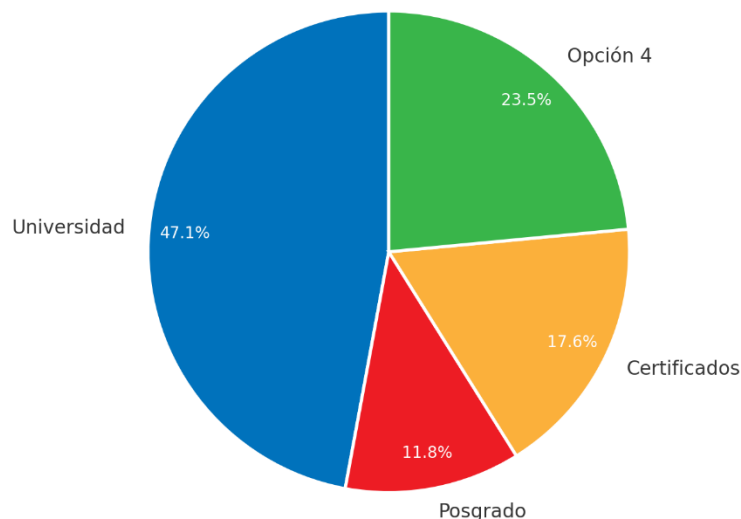
. *Nota:* Elaboración propia

El 47,1% de los trabajadores indicó que le gustaría recibir apoyo para continuar con los estudios universitarios lo que evidencia un compromiso con el crecimiento académico, el 23,5% indicó otros lo que evidencia un alto porcentaje en la educación alternativa que pueden ser cursos de idiomas, tecnología y otras habilidades, el 17,6% de los trabajadores tiene interés en formación certificable como diplomados, cursos técnicos con su respectiva certificación como lo hace le SENA entre otros. Por último, el 11,8% de los trabajadores que es un grupo más pequeño respondió el continuar con su formación de posgrado, lo que refleja un número reducido de trabajadores profesionales con interés en continuar con la especialización.

Ilustración 36. Apoyo para continuar su educación formal



¿Le gustaría recibir apoyo para continuar su educación formal? (n: 17)



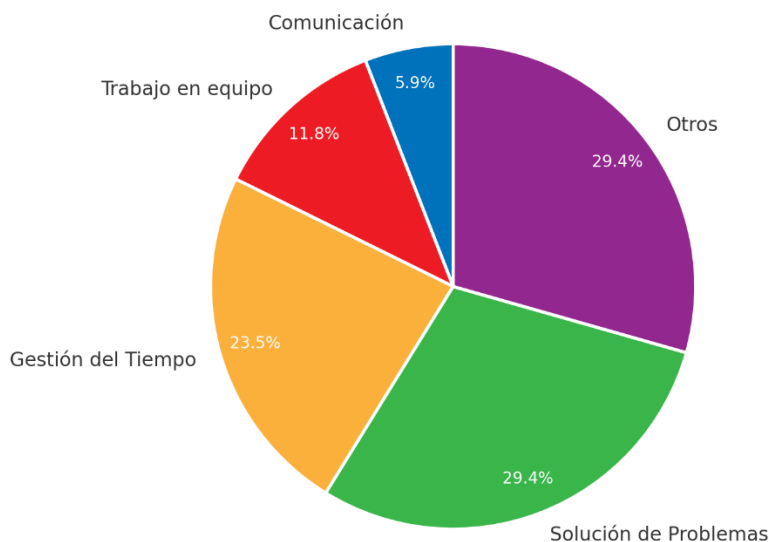
. Nota: Elaboración propia

El 29,4% de los trabajadores indicó que necesita fortalecer la habilidad blanda de solución de problemas, lo que refleja una necesidad de mejorar en la toma de decisiones y proponer soluciones efectivas en el contexto laboral, sobre todo al contemplar que la mayor actividad laboral está enfocada en el entorno operativo lo que ratifica la necesidad de fortalecer esta habilidad. El otro 29,4% de los trabajadores manifestó otras habilidades no contempladas por lo cual, deberá ahondarse más para tener claridad de estas. El 23,5% considera que la gestión de tiempo es necesaria fortalecerse para la planificación y cumplimiento de tiempos, siendo esta habilidad esencial para aumentar la productividad, y por último el 11,8% de los trabajadores respondió el trabajo en equipo, lo que puede mejorar la comunicación y confianza entre compañeros de trabajo.

Ilustración 37. Habilidades blandas



¿Qué habilidades blandas cree que necesita fortalecer para su desarrollo profesional? (n: 17)



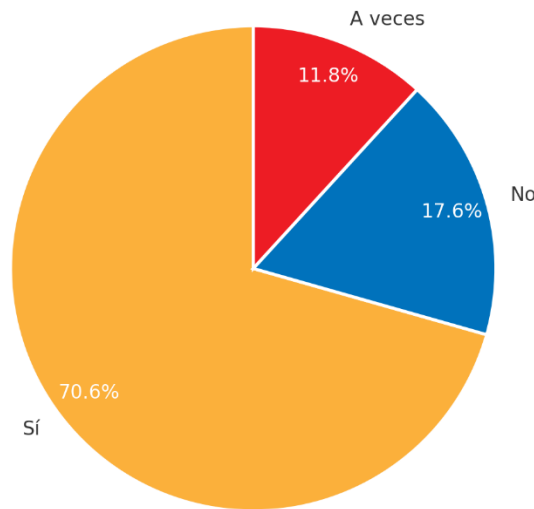
Nota: Elaboración propia

El 70,6% de los trabajadores considera que la empresa sí le ofrece oportunidades de crecimiento dentro de la organización, lo cual, es sumamente positivo y puede percibirse como oportunidades para avanzar profesionalmente, por su parte el 17,6% de los trabajadores respondió que no percibe estas oportunidades, lo que podría evidenciar falta de claridad en los criterios para el crecimiento en la organización o un estancamiento en algunos cargos o áreas de la empresa. Por último, el 11,8% de los trabajadores considera que algunas veces la empresa ofrece oportunidades de crecimiento lo que puede interpretarse como inconsistencias en los procesos internos o una aplicación desigual entre áreas o cargos.

Ilustración 38. Oportunidades de crecimiento



¿Considera que la Empresa le ofrece oportunidades de crecimiento dentro de la Organización? (n: 17)

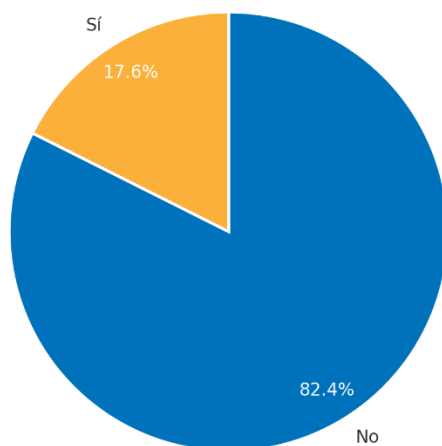


Nota: Elaboración propia

El 82,4% de los trabajadores indicó que no ha solicitado formación adicional en su área de trabajo, lo cual, puede ser a causa de falta de conocimiento sobre cómo o a quién hacer la solicitud, una baja expectativa respecto a la respuesta de la empresa o una satisfacción con la formación actual. Por su parte el 17,6% si ha solicitado formación adicional en su área de trabajo, lo que refleja una baja iniciativa personal para solicitar capacitación.

Ilustración 39. Formación adicional en su área de trabajo

¿Ha solicitado formación adicional en su área de Trabajo? (n: 17)

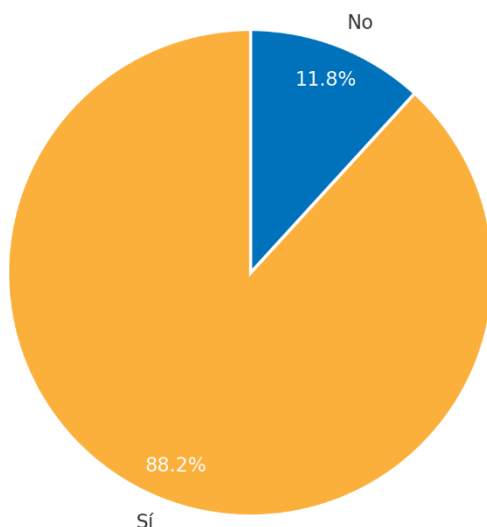


Nota: Elaboración propia

El 88,2% de los trabajadores indicó que sí le gustaría que la empresa brindara mentorías o programas de coaching profesional, lo que refleja un alto interés por acceder a estos acompañamientos para obtener un crecimiento profesional, sin embargo, el 11,8% de los trabajadores respondió que o le gustaría, lo que podría significar una falta de interés por no considerarlo necesario en su cargo o etapa profesional o por falta de conocimiento.

Ilustración 40. Mentoría o coaching profesional

¿Le gustaría que la empresa brindara mentorías o programas de coaching profesional? (n: 17)



Nota: Elaboración propia

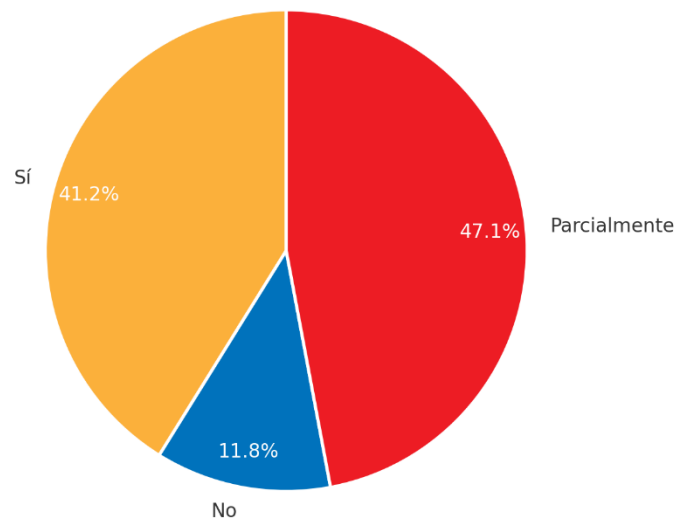
El 41,2% de los trabajadores considera que la formación recibida si está alineada con sus expectativas de crecimiento personal, lo cual, es positivo y demuestra que la formación impartida ha sido adecuada y de gran aporte a sus trabajadores. El 47,1% de los trabajadores indica que solo ha sido parcial, lo que evidencia una brecha entre la formación impartida y el interés particular de estos trabajadores y el 11,8% de los trabajadores indicó que la formación impartida no está alineada a sus expectativas, lo que representa una oportunidad de mejora.



Respecto a las certificaciones o acreditaciones con las que les gustaría obtener apoyo en la empresa, se contemplan varias opciones, lo que evidencia un amplio interés en diversas certificaciones por parte de los trabajadores, que reflejan interés o motivación por seguirse formando y que para la empresa representa una oportunidad para generar una estrategia de capacitación de su personal.

Ilustración 41. Alineación de la formación con el crecimiento profesional

¿Cree que la formación recibida está alineada con sus expectativas de crecimiento personal? (n: 17)



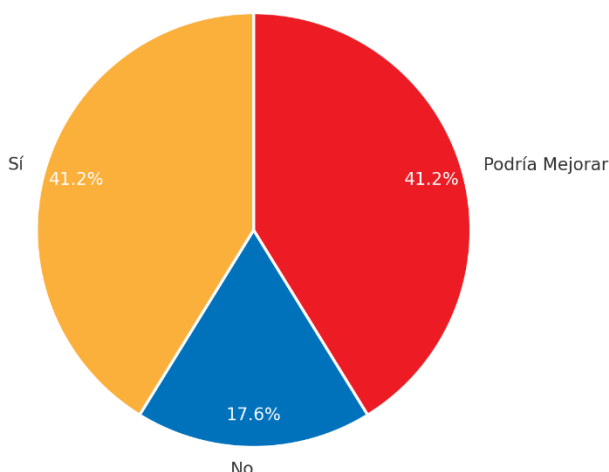
Nota: Elaboración propia

El 35,3% de los trabajadores indicaron como barrera para acceder a programas de formación dentro de la empresa son la falta de información, lo que evidencia una oportunidad de mejora en el medio de comunicación interno que maneja la empresa. Por su parte el 29,4% de los trabajadores indicaron como barrera la falta de tiempo, por lo cual, debe verificarse si corresponde al entorno laboral en relación con la carga laboral o la falta de flexibilización de horario. Por último, el 35,3% de los trabajadores mencionó ninguna de las anteriores, es decir puede interpretarse que existen barreras no contempladas en la encuesta o posiblemente no existen barreras para acceder a programas de formación dentro de la empresa.



Ilustración 42. Suficiencia de la formación actual en el desempeño laboral

¿Considera que la formación actual es suficiente para desempeñar mejor su trabajo? (n: 17)



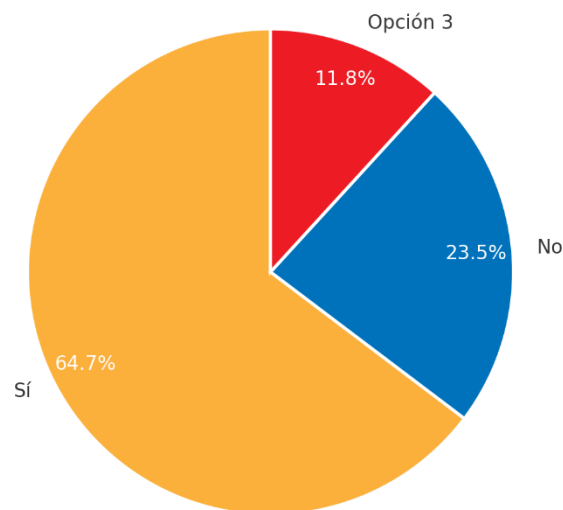
Nota: Elaboración propia

El 64,7% de los trabajadores respondió que la empresa si le ha brindado herramientas para aplicar lo aprendido en las capacitaciones, lo cual, resulta ser muy positivo al haber coherencia entre la formación ofrecida y la implementación práctica en el ámbito laboral. Sin embargo, el 23,5% de los trabajadores manifestó no haber recibido dichas herramientas lo que refleja una oportunidad de mejora y sugiere un seguimiento después de la capacitación para determinar que recursos son necesarios para implementar los nuevos conocimientos. Por último, el 11,8% seleccionó la opción no sabe no responde, lo que evidencia falta de claridad en los objetivos de las capacitaciones o desconocimiento de su aplicación en el entorno laboral.

Ilustración 43. Herramientas para aplicar lo aprendido en capacitaciones



¿La Empresa le ha brindado herramientas para aplicar lo aprendido en las Capacitaciones? (n: 17)



Nota: Elaboración propia

Se evidencia un interés por parte de los trabajadores en seguir fortaleciendo sus habilidades en función de las actividades laborales que realizan a diario, así como también adquirir conocimiento que potencialice habilidades que permitan un crecimiento personal y profesional. De manera general el interés de los trabajadores puede centrarse en tres grandes grupos, el primero capacitación técnica y operativa, el segundo el desarrollo de habilidades como liderazgo y gestión y la tercera capacitación en temas comerciales y financieros. Se reflejan oportunidades claras para mejorar el bienestar personal como el entorno laboral, entre las respuestas pueden agruparse en habilidades de desarrollo emocional, iniciativas de calidad de vida, capacitación para el desarrollo laboral, habilidades comerciales y algunos trabajadores no mostraron interés. Las respuestas muestran que los trabajadores valoran el desarrollo personal como laboral desde un punto de vista técnico.

Anexo C.

Identificación de elementos

En el marco de la consultoría y adelantando este proceso con la empresa Estampados Metálicos capital S.A.S con sus iniciales ESMECA, se identificaron elementos claves para direccionar el diseño e implementación de los programas de formación y de Bienestar Laboral. Estos programas tienen como finalidad, fortalecer la gestión del recurso humano de una manera más profunda práctica y sencilla ya que la empresa como tal no posee un área formal.

Con estos elementos vamos a construir las necesidades particulares de ESMECA para contribuir en la cultura organizacional, haciendo más participativa y alineada con los objetivos de la compañía.

1. No existe área de Talento Formal: las gestiones del personal son asumidas directamente por la gerente administrativa quien se encarga de todos los procesos involucrando a algunos asistentes para afiliaciones exámenes dotaciones y demás. Lo que provoca una limitación en cuanto los procesos de formación y bienestar. Se evidencia la necesidad de construir herramientas que posibiliten la gestión que puedan ser adaptables a la compañía.

2. Interés en el Crecimiento del personal de la compañía: El interés que la empresa tiene con respecto al crecimiento de sus empleados existe ya que, a pesar de no haber un área encargada, se buscan y generan espacios de capacitación. Con una base sólida como el trabajo en equipo, es una forma de realizar prácticas formativas a bajo costo

3. Comunicación Interna: Posee comunicación interna de una manera muy informal pero funcional por la forma teniendo inmediatas en los procesos y necesidades, pero es necesario fortalecer los canales para ayudar a implementar los procesos y planes con el ánimo de que sean difundidos en todas las áreas de interés.

4. Cumplimiento Operativo: La estructura de la empresa es funcional su cultura posee



buenas bases, los procesos de planta administración y ventas están bien definidos. La supervisión es constante y esto favorece la inclusión de nuevas formas como lo son las actividades de bienestar en formaciones y programas cortos.

5. Condiciones laborales estables: Las tareas que se presentan en la compañía son claras, el personal trabaja de manera presencial lo cual permite que ESMECA cuente con tiempos para realizar actividades que impacten positivamente dentro de la compañía

6. Identificación de necesidades a través de la Matriz DOFA: En el anexo A se pueden observar como debilidades que la empresa no tiene un departamento de recursos humanos y no posee planes estructurados en desarrollo de bienestar ni de formación laboral, lo cual, corrobora la pertinencia de los programas propuestos.

7. Marco normativo y protección de datos: Todas las gestiones y actuaciones se enmarcan en la Ley 1581 de 2012 tratamiento de datos de personales, especialmente en o relacionado con el manejo de información de los trabajadores respecto a la información obtenida de las encuestas y de manera particular aquellos datos sensibles que se obtuvieron cuya única finalidad es generar los programas de capacitación y bienestar laboral.

8. Clima laboral adecuado para la implementación de nuevas estrategias: La empresa es pequeña, está conformada por un equipo de trabajadores reducido, pero comprometidos, lo cual, facilita la implementación adecuada de los programas, así como su evaluación en corto plazo.

9. Importancia de seguimiento: Con la finalidad de que los programas de capacitación y bienestar laboral no se queden como una propuesta, es necesario generar un seguimiento y evaluación periódico para generar una retroalimentación y mejora continua para todos los colaboradores.



Anexo D

Plan de capacitación para la Empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S.

Política de Formación

Estampados Metálicos Capital S.A.S reconoce y adopta una política de formación enfocado en sus colaboradores, pensando en ellos como parte fundamental dentro del organización, buscando un desarrollo profesional y complementario alineado con plan de bienestar laboral mejorando la calidad de vida productividad y clima organizacional.

El plan contempla la aplicación de encuestas de satisfacción y percepción después de cada actividad (ej. talleres de comunicación asertiva, capacitaciones en Excel o SST). Estos instrumentos permiten conocer la opinión de los participantes sobre la pertinencia de los temas, la metodología empleada y los recursos, reflejando directamente su nivel de satisfacción y motivación frente al proceso formativo.

Los indicadores incluyen la verificación de la adquisición de conocimientos y habilidades a través de la aplicación práctica (ej. en logística y ventas, procesos de calidad o negociación), así como evaluaciones breves o ejercicios durante las sesiones. De este modo, se asegura que los colaboradores no solo asistan, sino que realmente fortalezcan competencias técnicas y blandas.

El plan establece como indicadores la mejora observable en el clima laboral, la disminución de conflictos, la reducción de errores en planta y el aumento en el cumplimiento de objetivos.

Objetivo General

- Diseñar e implementar un plan de formación para fortalecer competencias técnicas operativas y blandas mediante formación continua, esta implementación está enfocada en mejorar la calidad de vida, productividad desempeño y clima de la organización.



Tabla 5. Líneas estratégicas del plan de formación.

Línea estratégica	Objetivo específico	Promesa de valor	Actividad (incluye área)	Responsable	Recursos	Frecuencia / Fecha	Indicador / Evaluación
Desarrollo Técnico y Operativo	Mejorar habilidades y optimizar herramientas en cada área	Crecemos juntos en conocimiento	Capacitación en Excel Básico para personal administrativo	Coord. de Formación	Computadores, proyector	Bimensual	Asistencia $\geq 80\%$ / Encuesta
			Capacitación en Logística y Ventas para personal comercial y bodega	Coord. de Formación	Material didáctico, salón	Bimensual	Aplicación práctica / Encuesta
			Taller de Procesos de Calidad para personal de planta	Jefe de Producción	Manuales de calidad	Bimensual	Reducción de errores / Encuesta
Habilidades Blandas	Fortalecer relaciones interpersonales, trabajo en equipo y liderazgo	Creamos líderes en cada rol	Taller de Comunicación Asertiva para todo el personal	Psicólogo Organizacional	Salón, material impreso	Bimensual	Mejora en clima laboral / Encuesta
			Taller de Resolución de Conflictos para mandos medios y jefes	Psicólogo Organizacional	Salón, guías de trabajo	Bimensual	Disminución de conflictos / Encuesta
Salud Mental y Manejo del Estrés	Prevenir enfermedades psicosociales y promover	Te cuidamos por dentro y por fuera	Taller de Autoconciencia e Inteligencia Emocional	Psicólogo Organizacional	Salón, apoyo audiovisual	Trimestral	Participación $\geq 80\%$ / Encuesta

	salud emocional		con apoyo de ARL				
Gestión del Tiempo y Productividad	Desarrollar habilidades de organización y enfoque personal	Organiza tu tiempo, logra más	Taller práctico de gestión del tiempo por áreas	Coord. de Formación	Salón, material didáctico	Trimestral	Cumplimiento de objetivos / Encuesta
Formación Comercial y Servicio al Cliente	Mejorar técnicas de venta y atención al cliente	Vendemos con calidad y cercanía	Capacitación en Negociación y Servicio al Cliente	Jefe Comercial	Salón, material impreso	Mensual	Aumento en cierre de ventas / Encuesta
Apoyo Educativo Formal	Facilitar acceso a educación certificada	Aprender abre puertas	Difusión y promoción de programas SENA y caja de compensación para empleados y familias	Coord. de Formación	Material informativo	Según convocatoria	Número de inscritos / Encuesta
Seguridad y Salud en el Trabajo	Prevenir accidentes y promover entornos seguros	La seguridad es primero	Capacitación en SST y revisión de puestos de trabajo	Coord. SST	Equipos de medición, EPP	Trimestral	Disminución de incidentes / Reporte SST
Comunicación y Participación	Mejorar canales de comunicación interna	Juntos hacemos más	Diagnóstico institucional participativo	Coord. de Comunicación	Encuestas, reuniones	Trimestral	Resultados de diagnóstico / Encuesta

Nota: Elaboración propia

Anexo E – Plan Bienestar Laboral para la Empresa Estampados Metálicos Capital S.A.S.

Política de Bienestar

Estampados Metálicos Capital S.A.S reconoce y adopta una política de bienestar enfocado en sus colaboradores, pensando en ellos como parte fundamental dentro del organización, promocionando su salud física y emocional como un equilibrio entre su la vida laboral y personal, esta política se construye a partir de su diagnóstico interior (encuesta) cuya finalidad es dar respuesta y efectividad a necesidades básicas. A nivel personal y laboral

Objetivo General

- Diseñar e implementar un plan de bienestar con el objetivo de promover un equilibrio entre su vida laboral y personal, mejorando su salud física y mental desarrollando diversas competencias, que garanticen mantener un clima laboral excelente y se siga conservando un excelente sentido de pertenencia.

Tabla 6. Plan de bienestar organizacional

Línea	Objetivo	Promesa de	Actividades	Frecuencia
Estratégica	Específico	Valor	Propuestas	
Salud y Bienestar	Promover estilos de vida saludables, mostrando la necesidad de mantenerse activo según las edades y estilos de vida de los colaboradores,	Cuidamos tu salud física y mental	Realizar jornadas de salud trimestrales que incluyan valoración médica general, tamizajes de hipertensión y diabetes, exámenes visuales, asesorías de	Trimestral

	ayudando a prevenir enfermedades comunes y laborales.		nutrición y orientación en salud mental, en alianza con EPS, ARL y caja de compensación. Implementar pausas activas diarias de 10-15 min con estiramientos, movilidad y respiración consciente para prevenir lesiones y reducir la fatiga. Complementar con caminatas recreativas, clases de estiramiento y acondicionamiento físico adaptadas a las edades y condiciones del personal.	
Clima y Cultura Organizacional	Mantener y fortalecer las relaciones interpersonales sanas con sentido de pertenencia y confianza.	Construir un buen entorno laboral agradable, positivo y respetuoso	Realizar integraciones cortas y frecuentes como desayunos, almuerzos o actividades de convivencia; implementar	Bimensual



			programas de reconocimiento al personal.	
Desarrollo Personal y Profesional	Brindar oportunidades de formación con apoyo de cajas de compensación, SENA y convenios a largo plazo.	Te apoyamos y creemos en ti	Implementar estrategias de formación gratuitas como talleres prácticos presenciales, mentorías internas y microcursos virtuales. Incluir capacitaciones en manejo seguro de prensas hidráulicas, control de calidad, optimización de tiempos, comunicación asertiva, resolución de conflictos, gestión de equipos y motivación laboral. Programar bimensualmente con apoyo de SENA y caja de compensación.	Bimensual
Gestión Psicosocial y Apoyo Emocional	Mejorar herramientas para el manejo de estrés y aumentar el	Tu salud física y emocional son nuestra prioridad	Realizar talleres de manejo de estrés, sesiones de inteligencia emocional y	Bimensual

	acompañamiento emocional.		actividades de autocuidado, preferiblemente con apoyo de ARL y profesionales especializados.	
Conciliación	Buscar mecanismos	Facilitar los	Implementar	Semestral
Vida Laboral, Familiar y Personal	que permitan armonizar responsabilidades laborales y familiares.	tiempos y actividades para un equilibrio de vida	estrategias de desconexión digital y telefónica fuera del horario laboral; organizar actividades de integración con la familia de los colaboradores.	
Responsabilidad Social Interna	Fomentar solidaridad, respeto y equidad, manteniendo el compromiso interno.	Somos una empresa con responsabilidad y sentido humano	Brindar apoyo a empleados en situaciones vulnerables como enfermedades graves, emergencias familiares, calamidades o dificultades económicas, mediante auxilios, flexibilización de horarios y gestión con entidades aliadas. Realizar campañas	Anual o según necesidad

			solidarias como recolección de alimentos, ropa, insumos, rifas o actividades pro-fondos, garantizando participación voluntaria y confidencialidad.	
Entorno Laboral Saludable y Seguro	Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.	La seguridad de los trabajadores es lo más importante	Elaborar campañas de prevención y revisar constantemente los puestos de trabajo para mejoras ergonómicas y de seguridad.	Trimestral
Comunicación y Participación	Fortalecer los espacios para mejorar canales de comunicación.	Juntos construimos una mejor empresa	Realizar diagnósticos institucionales periódicos para evaluar el clima laboral y la efectividad de la comunicación interna; implementar mejoras basadas en los resultados.	Trimestral

Nota: Elaboración propia



Modelo y Formato para Actividades en Cuanto a Planes de Bienestar

Plan de Bienestar y Capacitación – Empresa Estampados Metálicos Capital S A.S.



Nombre del Plan:



Título de Actividad:



Fecha y Hora:



Responsable:



Objetivo de la Actividad:



Área de Participantes / Tipo:



Indicador Requeridos:



Evolución / Seguimiento:

Puntaje Encuestado (Satisfacción): ___ / 5 ___ %

Nota: Construcción propia, 2025

Guía breve para encuesta de clima organizacional

Objetivo:

- Identificar percepciones de los colaboradores en relación con el ambiente laboral, el liderazgo, la comunicación, las condiciones de trabajo, la motivación y el bienestar, con el fin de orientar los programas de formación y los planes de bienestar organizacional en ESMECA.

Población

La encuesta debe ser aplicada a la totalidad de la planta de personal (17 colaboradores), bajo un enfoque censal, con el fin de garantizar la representatividad de los resultados.

Aspectos éticos:

- Consentimiento informado antes de iniciar.
- Anonimato y confidencialidad de respuestas.
- Uso exclusivo de los datos para fines de mejora organizacional, cumpliendo con la Ley 1581 de 2012 de protección de datos personales.

Instrumentos sugeridos

- **S20/23 de satisfacción laboral** (dimensiones de satisfacción general y por área).
- **UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale)** para medir el nivel de compromiso.
- **COPSOQ – versión corta** para factores psicosociales en el trabajo.
- **WHO-5** de bienestar psicológico.

Tabla 6. Procedimiento de aplicación

Etapa	Actividad	Responsable	Producto / Evidencia
1. Planeación	Socializar con gerencia, definir	Consultor –	Cronograma de

	responsables y cronograma.	Gerencia Administrativa	aplicación
2. Diseño	Seleccionar y adecuar ítems en Google Forms o formato impreso.	Consultor	Encuesta estructurada
3. Aplicación	Entregar a los 17 colaboradores. Tiempo: 5 días. Recordatorio al día 3.	Consultor – Gerente Adm.	Encuestas diligenciadas
4. Recolección	Consolidar respuestas en base de datos.	Consultor	Base de datos
5. Análisis	Calcular medias, elaborar semáforos (verde $\geq 75\%$, amarillo 50–74%, rojo $< 50\%$).	Consultor	Informe de resultados
6. Socialización	Presentar fortalezas y oportunidades de mejora a gerencia y colaboradores.	Consultor	Informe ejecutivo
7. Reaplicación	Repetir cada 6–9 meses para monitorear avances.	Consultor – Gerencia	Informe comparativo

Nota: Elaboración propia

Formato de reporte de resultados de la encuesta de clima organizacional

Empresa:	Estampados Metálicos Capital S.A.S. (ESMECA)
Fecha de aplicación:	_____
Número de colaboradores:	_____
Tasa de respuesta:	% _____

1. Resumen general

Fortalezas principales (Top 3)	Oportunidades de mejora (Top 3)
1. _____	1. _____
2. _____	2. _____
3. _____	3. _____

2. Resultados por dimensión (semáforo)

Dimensión evaluada	Puntaje (%)	Nivel
Liderazgo y gestión	_____ %	
Comunicación interna	_____ %	
Clima y ambiente laboral	_____ %	
Bienestar y motivación	_____ %	
Condiciones de trabajo	_____ %	
Compromiso y pertenencia	_____ %	

3. Plan de acción priorizado

Acción propuesta	Responsable	Fecha límite	Indicador de seguimiento
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

4. Observaciones adicionales

Nota: Este formato debe complementarse con evidencias de socialización a la gerencia y colaboradores para garantizar transparencia y participación.



Estrategia de Desconexión Digital

La desconexión digital es un derecho emergente en el ámbito laboral que busca garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de sus tiempos de descanso sin interrupciones laborales, promoviendo así un equilibrio entre vida personal y profesional. En Estampados Metálicos Capital S.A.S. (ESMECA) esta estrategia se propone como parte integral del plan de bienestar, alineada con principios de salud ocupacional y productividad sostenible.

Su implementación contribuye a:

- Reducir riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga laboral.
- Mejorar la calidad del descanso y la salud mental.
- Fortalecer la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.
- Establecer límites claros en el uso de medios digitales corporativos.

Lineamientos generales

- Jornada ordinaria: lunes a viernes, 7:30 a.m. – 5:00 p.m. (ajustable según necesidades de la empresa).
- Se permitan excepciones por situaciones de fuerza mayor, incidentes de seguridad, emergencias operativas. Toda excepción deberá ser reportada y justificada ante la Gerencia Administrativa.
- En horario laboral: correo institucional, llamadas, mensajería interna. Fuera de horario: queda restringido, salvo casos excepcionales previamente autorizados.

Roles y responsabilidades:

- Gerencia General: adopta y vela por el cumplimiento de la política.
- Jefes inmediatos: modelan buenas prácticas (ej. programar correos en horario laboral).
- Colaboradores: respetan los tiempos de desconexión y evitan generar comunicaciones laborales fuera de la jornada.

Formato de Registro – Política de Estrategia de Desconexión Digital

Empresa: Estampados Metálicos Capital S.A.S. (ESMECA)

Fecha de implementación:

Objetivo

- Garantizar que los colaboradores disfruten de su tiempo de descanso sin interrupciones laborales fuera de la jornada, promoviendo el equilibrio vida–trabajo, la salud mental y la productividad sostenible.

Lineamientos generales

- Jornada laboral ordinaria: _____
- Restricción de envío de correos, mensajes o llamadas fuera de horario laboral.
- Excepciones únicamente en casos de fuerza mayor o emergencias operativas, autorizadas por la Gerencia.
- Uso de canales oficiales: correo institucional y herramientas digitales internas.
- Registro obligatorio de excepciones (ver tabla).

5. Registro de excepciones

Fecha	Área	Motivo	Medio de comunicación	Responsable que autorizó	Acción tomada	Observaciones
___/___/___	_____	_____	Correo / Llamada / Chat	_____	_____	_____
___/___/___	_____	_____	Correo / Llamada / Chat	_____	_____	_____
___/___/___	_____	_____	Correo / Llamada / Chat	_____	_____	_____



Seguimiento y evaluación

- Indicador 1: % de mensajes fuera de horario laboral
- Indicador 2: # de excepciones registradas al mes
- Indicador 3: nivel de satisfacción de los colaboradores con equilibrio vida–trabajo

Firma de aprobación

Gerencia General

Fecha: / /



Formato – Programa de Reconocimiento

Empresa: Estampados Metálicos Capital S.A.S. (ESMECA)

Fecha de implementación: _____

Responsable del programa: _____

Objetivo

- Reconocer y valorar el esfuerzo, compromiso, desempeño y aportes significativos de los colaboradores de ESMECA, incentivando la motivación, la productividad y la consolidación de una cultura organizacional positiva.

Alcance

Este programa aplica a todos los colaboradores de la empresa, tanto del nivel administrativo como operativo, garantizando equidad, inclusión y transparencia en los procesos de reconocimiento.

Modalidades de reconocimiento

- Reconocimiento mensual: trabajador destacado por desempeño, puntualidad, compañerismo o logros sobresalientes.
- Reconocimiento trimestral: equipo o área que haya alcanzado metas estratégicas o contribuido significativamente a la mejora de procesos.
- Reconocimiento especial: por actos de liderazgo, innovación, responsabilidad social, seguridad laboral o aportes excepcionales.

4. Criterios de selección

- Cumplimiento de metas y funciones asignadas.
 - Actitud positiva y disposición al trabajo en equipo.
-
-

- Iniciativa e innovación en las labores.
- Aportes al clima laboral y convivencia organizacional.
- Cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 7. Procedimiento de aplicación

Etapa	Actividad	Responsable	Evidencia
1. Postulación	Los jefes inmediatos o compañeros postulan candidatos con justificación.	Jefes de área / Comité de Bienestar	Formato de postulación
2. Evaluación	Revisión de postulaciones frente a los criterios definidos.	Comité de Bienestar / Gerencia Administrativa	Acta de selección
3. Selección	Definición del colaborador o equipo a reconocer.	Gerencia Administrativa	Listado oficial
4. Reconocimiento	Entrega simbólica (diploma, mención, incentivo económico o no económico).	Gerencia General / Administrativa	Registro fotográfico / certificado
5. Publicación	Difusión del reconocimiento en cartelera, correo o reunión general.	Área de Comunicaciones / Administración	Evidencia de comunicación

Nota: elaboración propia

Tabla 8. Registro de reconocimientos

Fecha	Nombre del colaborador / equipo	Área	Motivo del reconocimiento	Tipo de reconocimiento	Responsable
//				Mensual / Trimestral / Especial	

Nota: elaboración propia

Seguimiento y evaluación

- de reconocimientos entregados por período.
- % de colaboradores satisfechos con el programa (encuesta interna ≥ 80 %).
- Evidencia de mejora en clima laboral y reducción de rotación voluntaria.



Formato – Programa de Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal

Empresa: Estampados Metálicos Capital S.A.S. (ESMECA)

Fecha de implementación: _____

Responsable del programa: _____

Objetivo

- Fomentar el equilibrio entre las responsabilidades laborales, familiares y personales de los colaboradores, promoviendo una cultura organizacional saludable, motivadora y flexible que contribuya al bienestar integral y a la productividad sostenible.

Alcance

Aplica a todos los trabajadores de ESMECA, en modalidad administrativa y operativa, bajo criterios de equidad e inclusión.

Estrategias de conciliación

- Desconexión digital: garantizar que fuera de la jornada laboral no se generen cargas de trabajo adicionales.
 - Flexibilización de horarios: permitir ajustes en casos de fuerza mayor (citas médicas, calamidades, actividades escolares de los hijos, etc.).
 - Actividades familiares: promover jornadas recreativas e integraciones con participación de los familiares.
 - Teletrabajo ocasional: en casos excepcionales y autorizados por la gerencia, permitir el trabajo remoto.
 - Tiempo para el cuidado personal: pausas activas, jornadas de autocuidado y acompañamiento psicosocial.
-
-

Tabla 9. Procedimiento de aplicación

Etapa	Actividad	Responsable	Evidencia
1. Diagnóstico	Identificación de necesidades de conciliación mediante encuesta interna.	Comité de Bienestar	Informe de diagnóstico
2. Planificación	Definición de actividades y lineamientos de flexibilidad laboral.	Gerencia Administrativa / Comité de Bienestar	Plan de actividades
3. Implementación	Ejecución de actividades (jornadas familiares, ajustes de horario, etc.).	Gerencia Administrativa	Registros de asistencia
4. Seguimiento	Evaluación de la satisfacción de los colaboradores y ajustes necesarios.	Comité de Bienestar	Encuestas / actas
5. Informe final	Consolidación de resultados semestrales.	Gerencia Administrativa	Informe de gestión

Nota: elaboración propia

Seguimiento y evaluación

- % de colaboradores que perciben equilibrio vida-trabajo (meta ≥ 80 %).
- Número de actividades familiares y de autocuidado realizadas al semestre.
- Nivel de satisfacción reportado por los participantes en encuestas de bienestar.
- Reducción de ausentismo o permisos no planificados vinculados a problemas familiares/personales.

Taller 1. Comunicación asertiva

Objetivo: Mejorar la expresión de ideas y retroalimentación sin agresividad ni pasividad.

Agenda:

- Apertura y expectativas.
- Estilos de comunicación (demostración breve).
- Juego de roles “pedido de materiales”, “error en proceso”.
- Técnica DESC + escucha activa (práctica guiada).
- Compromisos por área.

Materiales: Guías impresas, tarjetas DESC.

Evaluación (Modelo de Kirkpatrick):

- Reacción → encuesta escala 1–5.
- Aprendizaje → checklist DESC correcto ≥ 80 %.
- Comportamiento → observación del jefe a 30 días.
- Resultados → reducción de retrabajos/quejas.

Taller 2. Gestión del tiempo y productividad

Objetivo: Priorizar, planear turnos y reducir tiempos muertos.

Agenda:

- Matriz urgente–importante aplicada a casos de planta.
- Técnica “bloques de tiempo” + tableros visuales.
- Simulación de turno con interrupciones (kanban físico).
- Plan personal de 2 hábitos (5S personal + checklist inicio/fin).

Evaluación:

- Pre y post test de 5 ítems.
 - A 30 días: % de cumplimiento de tableros.
 - Resultados: reducción de tiempos de alistamiento.
-

Guía base de mentorías

Objetivo: Acelerar aprendizaje en roles críticos (operario avanzado, ventas, calidad).

Estructura:

- Relación 1 mentor : 1–2 mentorías.
- Reunión semanal 45–60 min + práctica en puesto.
- Contrato de aprendizaje (1 página): 3 metas SMART, reglas de interacción, evidencias.

Ciclo semanal: objetivo → demostración → práctica → retroalimentación → tarea.

Herramientas:

- Bitácora del mentor (checklist de logros).
- Rúbricas de competencia.

Cierre: Demostración final + validación del jefe + entrega de insignia interna.

Indicadores:

- Asistencia ≥ 85 %.
- Logro de metas ≥ 80 %.
- Evaluación del jefe $\geq 4/5$.



Jornada familiar y de mascotas responsable

Empresa: Estampados Metálicos Capital S.A.S. (ESMECA)

Fecha de implementación: _____

Responsable del programa: _____

Objetivo

- Promover la integración familiar y el bienestar integral de los colaboradores a través de actividades lúdicas y recreativas que incluyan a sus mascotas, fortaleciendo la cultura organizacional y fomentando la tenencia responsable de animales.

Alcance

Este programa está dirigido a todos los colaboradores de ESMECA y sus familias, con participación voluntaria.

Actividades

- Caminata corta en espacios abiertos.
- Stand de vacunación antirrábica y desparasitación (alianza con autoridad local, EPS o veterinarias).
- Charla sobre tenencia responsable de mascotas.
- Concurso lúdico para familias y mascotas (ej. disfraces, destrezas, obediencia).

Requisitos de participación

- Uso obligatorio de collar y correa.
 - Carnet de vacunas vigente de las mascotas.
 - Zonas delimitadas para mascotas pequeñas y grandes.
-
-

- Supervisión permanente del dueño.

Tabla 10. Formato de seguimiento de actividades familia y mascotas.

Fecha	Actividad	Número de participantes	Mascotas asistentes	Responsable	Evidencia
//	_____	_____	_____	_____	Fotos / Acta / Encuesta

Nota: Elaboración propia

