

**Formalización del área de talento humano para la empresa Bravo Producciones BTL**

**S.A.**

**Informe Final Consultoría Empresarial**

**20240527031800**

**Yoiz Pacheco Rubio**

**Nayibe Paola Salazar**

Tutor (es):

**M.Sc. Carlos Andrés Cañas Castaño**

**Maestría en administración de negocios. MBA**



**Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano**  
**Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.**  
**Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad**  
**Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano**  
**Bogotá, Cundinamarca, Colombia**  
**Marzo, 2025**

---

## Tabla De Contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>                                  | <b>5</b>  |
| <b>INTRODUCCIÓN .....</b>                                       | <b>7</b>  |
| <b>FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>                      | <b>8</b>  |
| <b>Contexto Empresarial.....</b>                                | <b>8</b>  |
| <b>Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....</b>       | <b>9</b>  |
| <b>Identificación del Problema .....</b>                        | <b>9</b>  |
| <b>FASE PLANEACIÓN .....</b>                                    | <b>11</b> |
| <b>Justificación .....</b>                                      | <b>11</b> |
| <b>Objetivos del Proyecto .....</b>                             | <b>13</b> |
| <b>Alcance del Proyecto.....</b>                                | <b>14</b> |
| <b>Marco de Referencia.....</b>                                 | <b>15</b> |
| <b>Metodología de la Consultoría.....</b>                       | <b>22</b> |
| <b>FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS .....</b> | <b>29</b> |
| <b>Desarrollo del Plan de Trabajo.....</b>                      | <b>30</b> |
| <b>Seguimiento Gerencial.....</b>                               | <b>31</b> |
| <b>Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....</b>                      | <b>32</b> |
| <b>FASE CIERRE Y CONCLUSIONES .....</b>                         | <b>35</b> |
| <b>Productos Finales .....</b>                                  | <b>36</b> |
| <b>Lecciones Aprendidas .....</b>                               | <b>38</b> |
| <b>Recomendaciones para la Gerencia .....</b>                   | <b>39</b> |
| <b>REFERENCIAS.....</b>   | <b>40</b> |
| <b>Datos de Registro de Consultores del proyecto.....</b>       | <b>42</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>43</b> |



## Lista De Tablas

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Tabla 1. Alcance del proyecto .....</b>                                  | <b>14</b> |
| <b>Tabla 2. Marco Normativo .....</b>                                       | <b>21</b> |
| <b>Tabla 3. Matriz RACI del proyecto .....</b>                              | <b>25</b> |
| <b>Tabla 4. Matriz Marco Lógico .....</b>                                   | <b>33</b> |
| <b>Tabla 5. Descripción de Productos en el proceso de Consultoría .....</b> | <b>37</b> |



## Lista de Ilustraciones

|   |    |
|---|----|
| <b>Ilustración 1. <i>Árbol de análisis de problemas</i></b> ..... | 10 |
| <b>Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i></b> .....             | 14 |
| <b>Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i></b> .....      | 24 |
| <b>Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i></b> .....                | 28 |



## **Resumen**

El informe presenta el desarrollo de la consultoría en BRAVO Producciones BTL S.A.S., cuyo objetivo fue formalizar el área de talento humano. A partir del análisis preliminar, se identificó la necesidad de estructurar procesos y fomentar una cultura de bienestar organizacional. Se aplicó una matriz DOFA y entrevistas a empleados para comprender factores clave en la implementación. Como resultado, se diseñaron protocolos de selección, bienestar, incentivos y evaluación del desempeño, validados mediante visitas y retroalimentación con el equipo directivo y empleados, optimizando así la gestión del talento humano en la empresa.

**Palabras clave:** Talento humano, consultoría, cultura de bienestar organizacional, formalización, clima laboral, crecimiento organizacional.



### **Abstract**

The report presents the development of the consultancy in BRAVO Producciones BTL S.A.S., whose objective was to formalize the human talent area. From the preliminary analysis, the need to structure processes and foster a culture of organizational wellbeing was identified. A SWOT matrix and employee interviews were applied to understand key factors in the implementation. As a result, protocols for selection, welfare, incentives and performance evaluation were designed, validated through visits and feedback with the management team and employees, thus optimizing human talent management in the company.

**Keywords:** Human talent, consulting, organizational wellbeing culture, formalization, work environment, organizational growth.



## **Introducción**

La investigación actual, está centrada en el proceso de formalización del área de Talento Humano para la organización de Bravo Producciones BTL S.A.S, la cual es una empresa apreciable en el sector de eventos cuya sede se encuentra en la ciudad de Bogotá; contando y respaldados por una experiencia que consta con más de 16 años de trayectoria y una resistencia notable frente a los desafíos, incluyendo la reciente pandemia. A lo largo de su historia, Bravo Producciones ha mantenido una planta estable de 9 empleados permanentes y una variable que oscila entre 100 y 150 empleados, dedicados al desarrollo de eventos, no solo en Bogotá sino a nivel nacional. Pese a su éxito, la gestión de recursos humanos ha sido empírica, con todas las responsabilidades concentradas en el gerente general, dueño de la empresa, aunque cumple varias funciones en la organización, asume una carga adicional significativa.

Esta situación, que ha durado años, requiere formalizar y profesionalizar el área de Talento Humano en la empresa mediante un análisis cualitativo detallado, basado en entrevistas, observación y revisión de documentos, lo que permite examinar el estado actual de los procesos relacionados con la gestión humana, identificando logros, dificultades y flujos de actividades existentes. Con el objetivo de superar estos desafíos, se propone la ejecución de un método de gestión del talento humano basado en un modelo de macroprocesos (García, 2008) nos refiere 5 macroprocesos: Organización y planificación del área de gestión humana, Incorporación y adaptación de las personas a la organización, Compensación, bienestar y salud de las personas, Desarrollo de personal y Relaciones con el empleado, los cuales adaptaremos a las capacidades específicas de Bravo Producciones, considerando también la posible resistencia al cambio derivada de una gerencia tradicionalista.

La intención de la consultoría no solo es diagnosticar y analizar, sino que además tiene como proceso proponer un plan de acción para la estructuración e implementación efectiva de un nuevo modelo de gestión en el talento humano. A partir de este enfoque integral se promueve una administración más eficiente de los recursos humanos, fortalecerá el desarrollo organizacional y contribuirá al crecimiento sostenible de Bravo Producciones BTL S.A.S en el mercado de eventos.



### **Fase Formulación del Problema**

La empresa de creación de eventos sociales Bravo Producciones BTL S.A.S carece de un área de talento humano dedicada, lo que puede resultar en la falta de estrategias efectivas para la gestión del personal y el desarrollo de habilidades. La ausencia de un enfoque estructurado en la gestión del talento humano podría impactar negativamente en la satisfacción laboral, la retención de empleados y la calidad de los servicios ofrecidos. Por lo tanto, es crucial abordar este problema para garantizar el crecimiento y el éxito sostenible de la empresa. Coherente con lo expuesto, a manera de delimitar la problemática y el análisis a tener se plantea la siguiente pregunta problema: *¿Cómo formalizar el área de talento humano de la empresa Bravo Producciones BTL S.A.S resultado de un proceso de consultoría lo que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano?*

### **Contexto Empresarial**

La empresa Bravo Producciones BTL S.A.S, es una empresa dedicada a la locución, animación y logística para eventos, producción de radio y televisión, capacitación en locución, recreación, deportes, entrenamiento, pausa laboral, talleres, charlas, educación física, asesoría académica, asesoría de eventos deportivos, desarrollo de software, alquiler de equipos de sonido y televisión para todo público. Esta, posee 9 empleados denominados de planta y alrededor de unos cien empleados que se rigen bajo contrato de tipo prestación de servicio, esto se pueden definir como encargados de desarrollar los eventos. La gran mayoría de las veces, son jóvenes entre 18 a 25 años, cuyas características es que son estudiantes de universidades o graduados de colegios y poseen aspiraciones de superar sus necesidades económicas donde Bravo Producciones BTL S.A.S aparece como medio que les brinda una oportunidad de crecimiento haciéndolos parte de su empresa e integrándolos al mercado laboral.

La empresa Bravo Producciones BTL S.A.S hace parte de un sector que es altamente competitivo y dinámico, dentro del cual la excelencia en lo que respecta el servicio al cliente, la creatividad y la eficiencia operativa se entienden como fundamentales para destacarse y poder brindar una experiencia efectiva a los clientes. La falta de un área especializada en talento humano ha limitado el potencial de la empresa para atraer, retener y desarrollar talento clave.



### **Antecedentes de la Gestión del Talento Humano**

Bravo Producciones BTL S.A.S, no cuenta con un programa de bienestar e incentivos para sus empleados que propicie un mejor ambiente laborar y que conlleve a la cultura y felicidad organizacional optima. Igualmente carece de enfoques innovadores que incluyan estrategias como la identificación y desarrollo de un liderazgo interno, programas de capacitación específicos, evaluaciones continuas del desempeño, así como una estrategia de reclutamiento de personal estructurada y definida que le permita atraer fácilmente candidatos altamente calificados, reducir los tiempos de contratación, mejorar la retención de empleados para mayor estabilidad, entre otras. Se resalta que en la empresa se ejecuta una función cercana a la gestión del talento humano donde sólo capacita a los jóvenes contratados para los eventos a realizar. Además, tiene una persona activa que realiza actividades puntuales en oficina relacionadas con el bienestar. (ejemplo: celebraciones de días especiales).

### **Identificación del Problema**

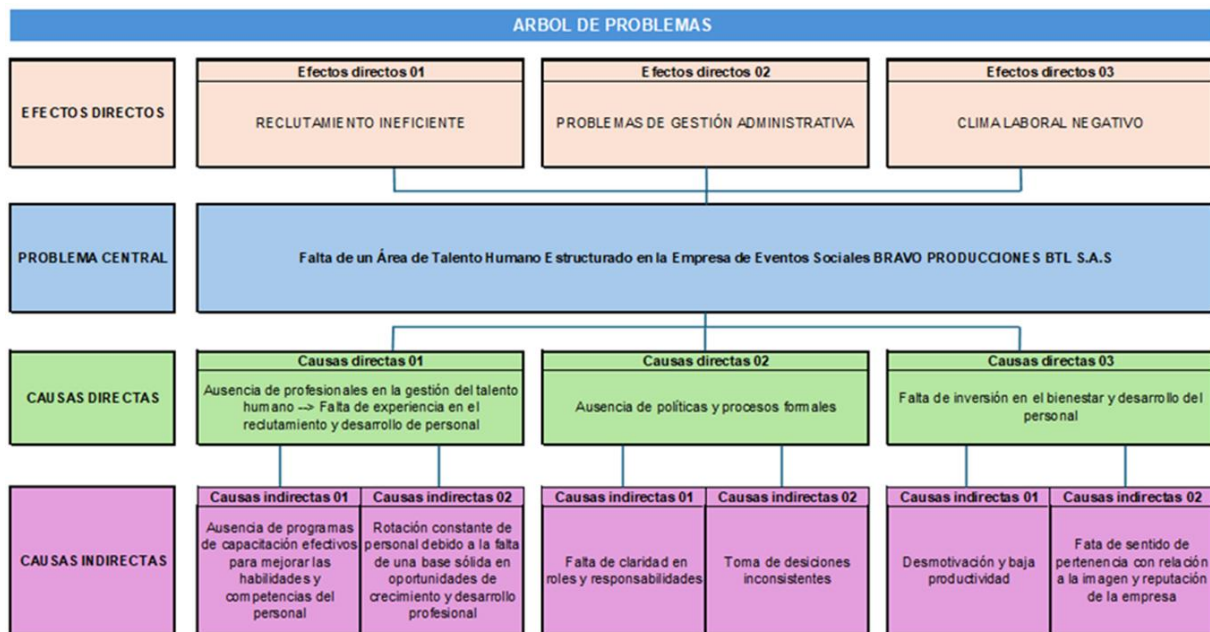
Entre las dinámicas que convergen en una empresa de este tipo, y bajo en análisis realizado, uno de los problemas identificados radica y parte desde la falta de una estructura organizada cuya función sea el gestionar eficazmente el talento humano en la empresa de eventos sociales Bravo Producciones BTL S.A.S. Ser capaces de lograr abordar esta problemática simboliza un desafío significativo que impactaría en diferentes aspectos, contextos y momentos de su funcionamiento, así como del éxito a largo plazo.

A partir de un diagnóstico y análisis aplicado al campo empresarial, entre las principales problemáticas y desafíos para la organización, se ha sido capaz de identificar la falta de una estructura organizada que sea capaz de gestionar de una manera efectiva el talento humano que converge en la empresa de eventos sociales Bravo Producciones BTL S.A.S. Afrontar la situación expuesta, se entiende también como la representación de un desafío considerable que afectaría diversos aspectos de su funcionamiento y su éxito a largo plazo. La ausencia de una estructura que se considere formal en el contexto de la gestión del talento humano presenta dificultades para el funcionamiento de las organizaciones, esto particularmente, impide alinear las habilidades y el potencial de los empleados de la mano con los objetivos estratégicos de la organización. Desde el autor Mello (2021) en su obra sobre Gestión Estratégica de Recursos Humanos, se señala como esencial la creación de un sistema coherente para las prácticas de recursos humanos capaz de respaldar la estrategia organizacional en función de lograr el éxito.

---

Este sistema necesita, por naturaleza, una estructura que facilite la planificación, implementación y evaluación efectiva de dichas prácticas. Con el vacío de esta estructura, Bravo Producciones BTL S.A.S. se entiende como una empresa limitada en su capacidad en la acción de atraer, desarrollar, retener y motivar a su talento humano, esto es un elemento que a su vez dificulta el logro de sus metas y su sostenibilidad en un periodo a largo plazo. Coherente a esto, el manejo estratégico del talento humano se convierte en un aspecto crucial para superar las deficiencias identificadas y mejorar el rendimiento organizacional.

**Ilustración 1. Árbol de análisis de problemas**



Nota: Elaboración propia, 2024.

Dentro de la empresa Bravo Producciones BT S.A.S., se ha logrado identificar como una problemática central la ausencia de un área de Talento Humano estructurada, consecuente a esto se han generado diversas dificultades organizacionales que han logrado impactar el desempeño, la gestión administrativa y así mismo el clima laboral. Desde el análisis de la problemática, se ha logrado construir un árbol de problemas que visualiza las causas y efectos de esta misma, a partir de este, se establecen conexiones lógicas que explican el impacto en la organización. El vacío respecto a una gestión estructurada del talento humano ha generado principalmente tres efectos en la empresa: reclutamiento ineficiente, problemas de gestión administrativa y clima laboral negativo.

### **Fase Planeación**

Posterior a identificar las necesidades y las aspiraciones particulares de la empresa se iniciará un análisis, diagnóstico y diseño de una serie de estrategias innovadoras e individualizadas en coherencia a los objetivos de la presente consultoría, estudiando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que repercuten en el desempeño organizacional que permita erigir una solución realista y enfocada a resultados tangibles.

### **Justificación**

La actual investigación se encuentra centrada en el proceso de oficialización del talento humano, haciendo frente a la problemática de la ausencia de procesos estándar e ineficaces en la gestión del mismo y la diferenciación entre los objetivos de los empleados y los objetivos de la compañía. Esta problemática, desemboca en una alta rotación del personal, lo que hace que además existan efectos directos que determinen y afecten negativamente la eficiencia y la competitividad de la empresa, evitando su desarrollo y potencial creativo.

El análisis y diagnóstico aplicado, se puede decir que corresponde a la tendencia global en el manejo del capital humano. En el material académico "Tendencia global en el capital humano Capital 2023" del autor Deloitte (2023), este enfatiza la importancia de coordinar el objetivo de la organización con la experiencia de los empleados generando así medios para maximizar la participación y la estabilidad de la empresa. El mismo autor, representa el concepto de "organizaciones sostenibles", y las muestra como medios también cuyo objetivo es expandir las habilidades de los empleados y promover la innovación como los principales elementos de los temas actuales en el manejo de empleados.

La introducción de esta recomendación con un enfoque estratégico e innovador no es solo para causas indirectas, sino que también tiene un impacto positivo y sostenible en todas las producciones Bravo SAS. Al establecer procesos formales y eficientes, desarrollar programas de formación que se alineen con las necesidades de la empresa y fomentar una cultura de innovación, se busca crear un círculo virtuoso, teniendo en cuenta todos estos enunciados, Bravo Producciones SAS no solo resolverá los problemas actuales, sino que también construirá las capacidades necesarias en su talento humano para asegurar la continuidad y promover una mejora continua en las prácticas de gestión del talento una vez finalizada la consultoría.



La capacidad de hacer que esta empresa esté abierta a poseer de una mejor manera lo concerniente al manejo y gestión de talento humano, se hace relevante optimizando la gestión del personal y mejorar los resultados de la organización. De acuerdo al autor Chiavenato (2002), la gestión de recursos humanos va de la mano a los factores y las condiciones de la misma, puesto que principalmente depende de elementos como la cultura organizacional, la estructura y el contexto ambiental. La ausencia de una gestión completa en esta área puede conducir a una selección ineficaz, desordenada y desmedida de los empleados, afectando así negativamente el desempeño y la competitividad de la empresa.

Schuler (1992) define los talentos humanos para gestionar los recursos humanos estratégicos, incluidas todas las actividades que afectan los comportamientos de las personas en el desarrollo e implementación de estrategias comerciales. La estructura oficial en este campo le permite coordinar con las políticas de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización, contribuyendo a la atracción y la preservación de los talentos elegibles, así como en el desarrollo de funciones.

Además, Milkovich y Boudreau (1994) afirman que la gestión del talento humano implica una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influyen en la eficiencia de estos y de las organizaciones. La implementación de políticas y procesos formales en la gestión del talento humano contribuye a una mayor claridad en la asignación de roles y responsabilidades, mejora la comunicación interna y fomenta un clima laboral positivo, factores que son determinantes para el rendimiento y la satisfacción del personal.

Lo anterior conduce a la mayor satisfacción y compromiso de los empleados, aumentando así la competitividad y la estabilidad de la organización en un plazo largo, sin embargo, adicionalmente, para apoyar enfoques estratégicos y creativos cuyo fin sea el gestionar los talentos humanos, es importante considerar el modelo propuesto por Barriere, Owens y Pobreskin (2023) dentro de su publicación "Talento vinculante con los valores" publicado en McKinsey Quarterly. Desde este modelo se enfatiza la importancia de una correcta adaptación de los talentos humanos y las prioridades estratégicas de la organización., viendo así la gestión como una responsabilidad común en todas las secciones con gestión de liderazgo activo.

Además, IBM (2023) mejora este método, enfatizando que una estrategia efectiva de gestión de talento debe centrarse en garantizar una experiencia positiva e importante para los empleados en su trabajo, incluidas prácticas como los programas de capacitación personal corresponden al desarrollo de cultivos que organizan la decisión de El desarrollo bueno y profesional de los empleados. Según IBM (2023), la práctica positiva de los elementos del

---

talento humano conduce al desempeño cumplido, el desempeño y el mantenimiento de mayores talentos. En consecuencia, a esta idea, crear equipo conformado por eficientes elementos, pero además complementarlo con buenas estructuras no solo tiene en cuenta las deficiencias actuales en la gestión de recursos humanos, por lo contrario, también entiende este proceso como la formación de la base para el crecimiento sostenible y la mejora continua.

La iniciativa que se presenta, se entiende igualmente como importante para el objetivo de fortalecer la cultura en la organización, contribuir a la motivación y la participación de los empleados, así mismo, eventualmente llegará al punto de lograr aumentar la competitividad de la compañía en el mercado. Para completar la oficialización del área de talento humano en los productos Bravo Productions SAS, tomando como base los principios de la gestión de talentos estratégicos, la creación de organizaciones estables (Deloitte, 2023), la adaptación del talento con la estrategia (Barriere et al., 2023) y la prioridad del personal experimentado (IBM, 2023), no permite nada más resolver problemas o desafíos actuales, lo contrario, también prepara y establece una base para un éxito futuro y firme para la organización.

### **Objetivos del Proyecto**

Una vez se realiza el análisis previo sobre la situación actual de la empresa conforme a las vistas realizadas y atendidas por el Director general, se logra identificar el problema que la atañe y es por ello que se define como propósito de la presente consultoría impulsar el desarrollo organizacional innovador en BRAVO Producciones BTL S.A.S a través de la implementación del área de talento humano de forma tal que se contribuya a la mejora de la gestión del personal y la consecución de una organización saludable que fomente un ambiente laboral positivo y exitoso a través de su capital humano.

#### ***Objetivo General***

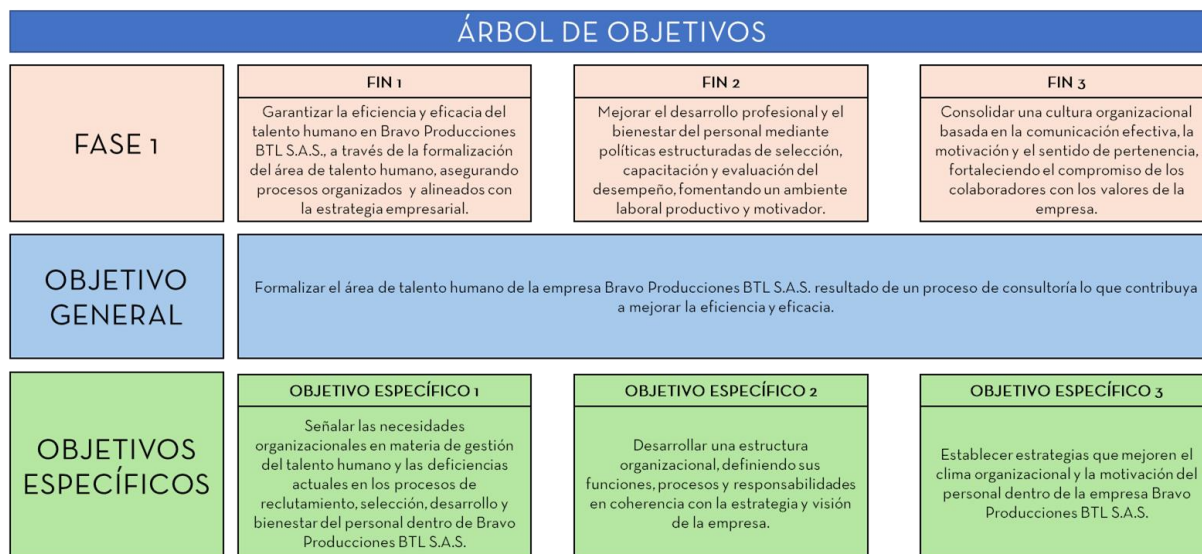
Formalizar el área de talento humano de la empresa Bravo Producciones BTL S.A.S. resultado de un proceso de consultoría lo que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia.

#### ***Objetivos Específicos***

- Señalar las necesidades organizacionales en materia de gestión del talento humano y las deficiencias actuales en los procesos de reclutamiento, selección, desarrollo y bienestar del personal dentro de Bravo Producciones BTL S.A.S.
  - Desarrollar una estructura organizacional, definiendo sus funciones, procesos y responsabilidades en coherencia con la estrategia y visión de la empresa.
- 
-

- Establecer estrategias que mejoren el clima organizacional y la motivación del personal dentro de la empresa Bravo Producciones BTL S.A.S.

**Ilustración 2. Árbol de objetivos**



Nota: Construcción propia, 2025.

**Alcance del Proyecto**

Para definir el alcance de este proyecto de consultoría empresarial enfocado en el bienestar y la felicidad laboral a partir de la formalización de un área de talento humano, se han establecido actividades y compromisos claves que guiarán su desarrollo. A continuación, se relaciona la lista de actividades a ejecutar.

**Tabla 1. Alcance del proyecto**

| No. | Actividad/compromiso  | ID | Producto entregable   |
|-----|---|----|---|
| 1   | Análisis de la situación actual del área de talento humano  | A  | Matriz FODA – DOFA  |
| 2   | Trabajo de campo  | B  | Entrevistas y encuestas al director general y empleados de la empresa. Análisis e Informe de la investigación |
| 3   | Documentos que soportan la consultoría  | C  | Modelo manual de funciones  |
|     |   | D  | Modelo plan de bienestar e incentivos laborales   |
|     |   | E  | Modelo protocolo de selección de personal   |
|     |   | F  | Modelo de evaluación de desempeño   |
| 4   | Socialización de los productos de la consultoría para conocimiento e implementación en la empresa | G  | G1 – Capsula informativa<br>G2 - Memorias de la socialización de los productos                                |
|     |   | H  | Lista asistencia de la sesión de socialización  |
| 5   | Seguimiento gerencial   | I  | Acta de seguimiento gerencia No. 01   |
|     |   | J  | Acta de seguimiento gerencia No. 02   |

Nota: Construcción propia, 2024.

## **Marco de Referencia**

Para comprender mejor el problema y la intervención del proyecto, se consideran los conceptos principales, así como modelos de referencia para explicar la propuesta de intervención de este consejo.

### ***Marco Teórico***

La verdadera transformación ocurre en la gestión estratégica del talento, lo cual implica identificar habilidades y competencias claves para el éxito organizacional. Al desarrollar y potenciar el talento existente el compromiso y la retención de los empleados, implica aprovechar al máximo las habilidades y competencias de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales, relacionándose a un fenómeno social y cultural que involucra la interacción entre personas, equipos y la organización en su conjunto, es necesario crear una cultura organizacional que valore el talento, fomente la colaboración y el aprendizaje continuo, y reconozca y recompense los logros individuales y colectivos de los empleos para la sostenibilidad de Bravo Producciones BTL S.A.S, impulsando su potencial humano, su innovación y el crecimiento para alcanzar una ventaja competitiva duradera.

Según Chiavenato (2009), los recursos humanos en una organización son el área que construye talentos mediante un conjunto integrado de procesos que permiten integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas. En este sentido, la intervención propuesta en Bravo Producciones BTL S.A.S. busca fortalecer las capacidades, habilidades, conocimientos y competitividad de sus empleados, considerando que son esenciales para el éxito empresarial.

La visión de la actual propuesta se centra en la idea de priorizar el desarrollo y el bienestar de los empleados entendiéndolo como un fundamental e inherente al crecimiento de Bravo Producciones BTL S.A.S. Esto hace que se plantee la implementación de programas de formación y capacitación cuya orientación sea la idea de fortalecer tanto las habilidades técnicas, así como las competencias interpersonales en conjunto al liderazgo de los colaboradores, partiendo con la coherencia de los objetivos estratégicos de la empresa. Así mismo, esto nace de la mano a la idea de promover una cultura de innovación, provocando un entorno que capaz de incentivar la creatividad, la colaboración y el intercambio de ideas, elementos propios y esenciales para enfrentar los retos de un mercado en constante transformación.

El auge de una cultura innovadora auxilia directamente a mejorar el bienestar laboral. Emplear este tipo de estrategias cuya idea es favorecer la salud física y mental de los

---

trabajadores, equilibrar la vida personal y profesional y finalmente reforzar el sentido de pertenencia hacia Bravo Producciones BTL S.A.S. se traduce a un equipo más motivado y comprometido. De esta manera también, se impacta positivamente en la productividad y la eficiencia operativa, forjando un ambiente de trabajo más armonioso y próspero para el desempeño óptimo.

De acuerdo al autor García Solarte (2009), la gestión del talento humano enmarca un conjunto de procesos de tipo estratégicos que ofrecen apoyo y dirección a la organización. Esto se realiza desde la inclusión de políticas, planes y programas diseñados para cautivar, facultar, remunerar, desarrollar y motivar al personal, bajo la idea y objetivo de potenciar la evolución empresarial. Bajo esta lógica, establecer un área especializada en las funciones de gestionar el talento humano dentro de Bravo Producciones BTL S.A.S. se ve esencial para fortalecer la relación entre la empresa y sus colaboradores, suscitando un clima organizacional favorable y altamente productivo.

Se hace necesario fomentar una comunicación fluida y bidireccional entre la empresa y sus empleados. De esta manera, se hace posible abordar inquietudes, necesidades y expectativas de manera oportuna y práctica. Dentro del ámbito laboral, certificar el bienestar de los empleados además de impactar positivamente en cada individuo, también forma efectos beneficiosos en el desempeño y la dinámica organizacional.

Los autores Armas, Llanos y Traverso (2017) marcan que la planificación del talento humano en una empresa es un proceso incesante que requiere una visión integral, fundamentado tanto factores internos como externos. Una gestión que se considere eficiente requiere de un análisis constante y flexible, posibilitando una adaptación estratégica a las variaciones y modificaciones del entorno. Este enfoque es inherente al diseño de procesos en la selección y admisión que permita reunir profesionales idóneos, favoreciendo al fortalecimiento y crecimiento de la organización.

Por su parte, Arquen Branding (2016) precisa la cultura corporativa como un conjunto de experiencias, hábitos, creencias, valores y costumbres que enmarcan a un grupo con dichas características en común, dentro de una organización. La relación desde la comunicación interna desempeña un papel clave en la propagación de la estrategia empresarial dentro de todos los niveles, apoyando al afianzamiento de una cultura organizacional firme. Perpetrar un diagnóstico de la cultura corporativa admite determinar si esta facilita o dificulta el desempeño de los objetivos estratégicos.

El modelo de gestión del talento humano llevado a cabo por Dave Ulrich (2008) subraya la relevancia de esta área como un componente clave para forjar una superioridad competitiva

---

sostenible. La inversión en la atracción, formación, retención y activación del talento aprueba a las empresas a forjarse desde equipos crecidamente capacitados, motivados y alineados con los propósitos de las mismas.

Investigadores como Dave Ulrich, así como Huselid, Becker y Beatty, proponen enfoques de gestión del talento que anticipan la inversión en el desarrollo del personal. Este tipo de modelos reúnen destrezas encaminadas a la selección, formación, crecimiento profesional y evaluación del desempeño, con el fin de fomentar el capital humano dentro de las organizaciones.

Así mismo, por su parte Huselid, Becker y Beatty (2010) exhiben un modelo de alto desempeño en la gestión del talento humano, encaminado en identificar, vigorizar y retener a los colaboradores con mayor potencial. Esta tipología de idea se basa en las prácticas esenciales como la selección estratégica, el desarrollo continuo y la optimización del desempeño, certificando de esta manera el aprovechamiento del talento y la fidelización del personal clave.

En las últimas décadas, la gestión del talento humano ha avanzado de una función meramente administradora a un componente transcendental esencial pensando en el éxito empresarial. El autor Ulrich (2016) destaca la necesidad de organizar las políticas de gestión de personal desde y con base a los objetivos organizacionales. Desde esto, la presente propuesta se afirma en un marco teórico integral que reúne distintas perspectivas y tendencias procedentes de los últimos años, incluyendo la digitalización, la inteligencia artificial y la adopción de modelos de trabajo híbridos.

Finalmente, el investigador Chiavenato (2009) marca que la gestión del talento humano en una organización se cimenta en un conjunto de procesos compuestos buscando el fin de orientar a atraer, organizar, compensar, desarrollar, retener y evaluar a los empleados. En el mencionado escenario, la interposición propuesta para Bravo Producciones BTL S.A.S. se encamina para fortalecer las habilidades, competencias y conocimientos del equipo de trabajo, con el objetivo de incrementar su competitividad y consolidar el talento humano como el ente central del crecimiento empresarial.

Coherente a esto, la propuesta se centra en el crecimiento y bienestar del equipo de trabajo como un pilar fundamental para la expansión de Bravo Producciones BTL S.A.S.

Lo que permitirá a futuro mejorar el bienestar laboral, con la implementación de prácticas que promuevan la salud física y mental de los empleados, fomenten un equilibrio entre la vida personal y profesional, y generen un sentido de pertenencia y compromiso con Bravo Producciones BTL S.A.S.

Esto nos llevara a una mayor productividad y eficiencia, ya que, al tener un equipo de

---

trabajo capacitado, motivado y comprometido, se traduce en un aumento significativo de la productividad, eficiencia en las operaciones, un ambiente laboral positivo, con oportunidades de crecimiento y el reconocimiento del valor del capital humano contribuyen a reducir la rotación de personal y atraer a los mejores talentos en Bravo Producciones BTL S.A.S.

La investigadora García Solarte (2009) concreta la gestión humana vista tipo un conjunto de procesos y estrategias que ofrecen guía, apoyo y respaldo a la dirección organizacional. Desde esta visión se comprenden políticas, planes y programas delineados con el objetivo de atraer, capacitar, compensar, desarrollar y motivar a los colaboradores con la idea de fortalecer la organización. De esta manera, en consecuencia, se entiende como esencial la creación de un área puntual para el talento humano y sus necesidades, cuyo propósito se base en optimizar la interacción y relación que existe desde la empresa y sus colaboradores, beneficiando a un ambiente de trabajo armonioso y eficiente. Considerando que el recurso humano es el activo más valioso dentro de organización, su talento, compromiso y esfuerzo son definitivos para el beneficio de los objetivos corporativos. Consecuente a esto, es básico instaurar estrategias y técnicas apropiados para encargarse eficazmente de la relación entre la empresa y sus empleados.

De manera puntual, la implementación de un área de talento humano para una organización como Bravo Producciones BTL S.A.S. condescendería estructurar instrucciones y rutinas estandarizados en los procesos de selección, capacitación, evaluación, promoción y compensación del personal. Desde esto además se garantiza la transparencia, equidad y cumplimiento de las reglas laborales vigentes, defendiendo así la gestión organizacional.

Asimismo, animar a una comunicación efectiva y bidireccional entre la empresa y sus colaboradores es inherente a procesos como identificar y atender inquietudes, necesidades y expectativas de manera pertinente.

Desde esta perspectiva, la felicidad no solo beneficia a las personas, sino que también impacta en la sociedad, promoviendo mayor cohesión y prosperidad social.

Esta aproximación integral es fundamental para desarrollar estrategias de admisión que aseguren la incorporación de talentos adecuados y valiosos para la organización

Arquen Branding (2016), en su Libro de Diagnóstico de Cultura y Comunicación Organizacional, define la cultura corporativa como el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores que caracterizan a un grupo humano dentro de una organización, empresa o institución.

Esta perspectiva resalta que la cultura organizacional no se limita únicamente a normas, políticas o procedimientos formales, sino que se manifiesta en las interacciones cotidianas y en

las dinámicas de trabajo entre los colaboradores. En este sentido, la cultura corporativa no solo define la identidad de una empresa, sino que también influye en su capacidad para adaptarse a cambios, fomentar el compromiso del talento humano y mejorar la cohesión interna.

Por otra parte es una herramienta valiosa para comprender los estilos de comportamiento y las conductas colectivas que caracterizan a la organización, a través de la identificación de patrones y tendencias, este diagnóstico permite evaluar si la cultura actual favorece o dificulta el logro de los objetivos estratégicos, a esto se le suma la comunicación interna efectiva, fundamental para transmitir la estrategia empresarial a todos los niveles de la organización, ya que la estrategia bien comunicada asegura que todos los miembros del equipo comprendan y se alineen con los objetivos y valores corporativos

En un entorno cada vez más competitivo, el capital humano se posiciona como el recurso más valioso para alcanzar el éxito y diferenciarse en el mercado. La implementación de este modelo no solo contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, sino que también impacta directamente en la productividad y en la capacidad de adaptación a los cambios del entorno empresarial.

Enfoque de alta performance: Huselid, Becker, & Beatty (2010) “proponen un enfoque de alta performance para la gestión del talento humano que se centra en identificar, desarrollar y retener a los empleados de alto rendimiento. El enfoque se basa en cuatro prácticas clave: selección, capacitación, desarrollo y gestión del desempeño.” Nos ofrece una visión completa y actualizada de la gestión diferencial de recursos humanos, destaca su importancia tanto en la teoría como en la práctica y reconoce que no todos los empleados son iguales y deben gestionarse estratégicamente según su valor para la organización, permitiendo maximizar el potencial del capital humano y enfocarse en el desarrollo y retención de empleados clave.

### ***Marco Normativo***

El desarrollo de cualquier proceso de formalización organizacional se debe fundamentar en un marco normativo que sea capaz de garantizar la legalidad, cumplimiento y equidad de estándares de calidad en la empresa. En el proceso del proyecto actual de consultoría, la formalización del área de talento humano en Bravo Producciones BTL S.A.S., se enmarca en una serie de normativas nacionales e internacionales que tienen como objetivo regular los aspectos clave como las relaciones laborales, la salud en el trabajo, la seguridad, la gestión de la calidad, la construcción de una cultura organizacional coherente y la prevención del acoso laboral.

Este marco normativo además de brindar un respaldo jurídico a la implementación de los



procesos nuevos que se propondrían, sirve igualmente como una guía estratégica para la adopción de unas prácticas mejores en lo que es la gestión del talento humano. Por medio de la regulación laboral colombiana, las normas internacionales de calidad como los modelos de cultura organizacional, se tiene el interés por la transformación del área de talento humano para responder a los principios de bienestar laboral, los principios de eficiencia y sostenibilidad empresarial.



**Tabla 2. Marco Normativo**

| <b>Normatividad</b>                      | <b>Objeto de la norma</b>  |
|--|--|
| Código Sustantivo del Trabajo (Colombia) | Regular las relaciones laborales, incluyendo el derecho a la capacitación y formación profesional de los empleados para el desarrollo de sus competencias  |
| Ley 1010 de 2006 (Colombia)              | Establecer medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, garantizando un ambiente laboral armonioso y productivo.  |
| Ley 1562 de 2012 (Colombia)              | Regular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo la salud física y mental de los trabajadores.   |
| ISO 9001:2015                            | Garantizar la mejora continua y la satisfacción de las partes interesadas a través de procesos de calidad en la gestión organizacional.  |
| Arquen Branding (2016)                   | Fomentar una cultura corporativa basada en valores, experiencias y comunicación interna efectiva para lograr cohesión y alineación estratégica.  |
| Ley 1429 de 2010 (Colombia)              | Fomentar la formalización de la actividad de empleo y la generación del trabajo decente por medio de incentivos para pequeñas y medianas empresas, haciendo una promoción de la estabilidad laboral y el cumplimiento de los derechos laborales. |

ISO 45001:2019

Establecer un sistema para la gestión de seguridad y de salud en el trabajo (SG-SST) capaz de reducir los riesgos laborales, garantizando condiciones seguras y promoviendo el bienestar de los participantes en las organizaciones.

---

Nota: Creada con base en la normatividad asociada, 2025.

El cuadro organiza las normas relevantes para la implementación de estrategias en Bravo Producciones BTL S.A.S. asegurando alineación con el marco legal y los principios teóricos.

El actual marco se establece como un pilar fundamental con el objetivo de garantizar la efectividad y sostenibilidad de la formalización del área de talento humano en la organización. La aplicabilidad de estas normas establece procesos organizacionales en una tipología clara, fortaleciendo así la proyección de los derechos laborales y fomentando un ambiente de trabajo con bases en la calidad, ética profesional y la seguridad.

Adicionalmente, la combinación de las regulaciones laborales con los estándares de gestión de calidad y principios de la cultura organizacional proporcionan a Bravo Producciones BTL S.A.S., una base para la mejora continua. Desde esto se hace posible el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y el desarrollo de una estructura de talento humano alineada a las prácticas del sector más eficientes. En seguimiento con las normas establecidas, la empresa fortalece la competitividad y garantiza un entorno laboral de tipo más seguro, motivador para los empleados y más eficiente.

### **Metodología de la Consultoría**

El Project Management Body of Knowledge (PMBOK) es un referente global en la gestión de proyectos, que ofrece un marco estructurado para su planificación, ejecución y control. Su metodología se fundamenta en un enfoque basado en procesos y abarca diez áreas del conocimiento: integración, alcance, cronograma, costos, calidad, recursos, comunicación, riesgos, adquisiciones y gestión de partes interesadas.

El principal objetivo del PMBOK es optimizar la gestión de proyectos mediante prácticas reconocidas internacionalmente, facilitando su alineación con los objetivos estratégicos de las organizaciones (PMI, 2021). Su flexibilidad y aplicabilidad en distintos sectores permiten adaptarlo a diversos tipos de proyectos, como consultorías, estructurando su

---

---

desarrollo en cinco fases fundamentales: inicio, planificación, ejecución, monitoreo y cierre (Turner, 2016). Esta metodología proporciona una guía integral para la administración eficiente de los recursos y la toma de decisiones estratégicas, asegurando el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

De manera alterna, el marco lógico se define como una metodología implementada para una planificación, seguimiento y evaluación de proyectos desde un enfoque estructurado en la solución de problemáticas. Este es basado en la identificación de problemas centrales, el establecimiento de objetivos claros y así mismo la definición de indicadores capaces de permitir medir el impacto del proyecto. Dentro de esta, las herramientas y técnicas más utilizadas son el árbol de problemas, la matriz del marco lógico y el árbol de objetivos, desde los cuales se hace posible organizar de manera sistemática las relaciones entre causa-efecto y medios-fines para el proyecto (CEPAL, 2005). Esta metodología se aplica de una manera amplia en proyectos de desarrollo y consultorías, puesto que posibilita la facilidad en la identificación de relaciones de tipo lógicas entre los tipos de componentes del proyecto, optimiza la asignación de recursos y mejora la toma de las decisiones pensando en el cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados (García & Guzmán, 2019).

### ***Población***

Con el fin de ejecutar el proyecto de consultoría, se hace fundamental identificar una estructura organizacional en la empresa a intervenir y poder caracterizar la población laboral. Particularmente en este caso, se trabaja con Bravo Producciones BTL S.A.S., empresa dedicada a la organización de eventos y la prestación de servicios de tipo recreativo, turísticos y deportivos. La compañía tiene a disposición una estructura organizacional bien definida que compete áreas de dirección, coordinación y administración.

En lo que compete al talento humano, Bravo Producciones BTL S.A.S., opera contando con un equipo fijo de 11 empleados que cumplen un horario regular, los cuales son responsables de la planificación, administración y gestión de los servicios.

De manera adicional, la empresa genera una contratación aproximadamente de unas 200 personas de forma eventual en dependencia de la demanda de eventos y servicios recreacionales. El personal en cuestión, suele estar compuesto mayoritariamente por jóvenes alrededor de los 25 años de edad, y son los encargados de integrarse en actividades puntuales de acuerdo a las necesidades del momento. La estructura organizativa de esta empresa posibilita la gestión eficaz de su operación dando así la posibilidad de una correcta asignación de roles y funciones dentro del equipo de trabajo.

---

Se presenta entonces a continuación, el organigrama de Bravo Producciones BTL S.A.S., en el que se detallan las principales relaciones de los cargos en la organización:

**Ilustración 3. Estructura Organizacional**



Nota: Bravo Producciones BTL S.A.S., 2025.

**Tabla 3. Matriz RACI del proyecto**

| <b>RACI</b>   |  |                                     |                          |                         |
|---|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| <b>Actividad</b>  | <b>Responsable</b>   | <b>Autoridad</b>                    | <b>Consultar</b>         | <b>Informar</b>         |
| Análisis del contexto actual para el proceso de talento humano  | Yoiz Pacheco Rubio y Nayibe Salazar  | Asesor Gerencia                     | Asesor Gerencia          | Alta Dirección          |
| Trabajo de campo  | Yoiz Pacheco Rubio y Nayibe Salazar  | Estudiante                          |                          |                         |
| Señalamiento de los elementos o factores clave  | Leoncio Bravo  | Yoiz Pacheco Rubio y Nayibe Salazar | Asesor de la consultoría | Coordinado del proyecto |
| Documentos que soportan la consultoría  | Entrevistas, árbol de problema, matriz DOFA, instrumento de reestructuración del área de talento humano, encuestas de clima organizacional | Yoiz Pacheco Rubio y Nayibe Salazar | Alta Dirección           | Alta Dirección          |
| Difundir los resultados de la consultoría para potenciar el desarrollo y fortalecimiento de la capacidad institucional. | X  |                                     | X                        |                         |
| Seguimiento desde gerencia  | X  |                                     | X                        |                         |

---

**Responsables:**

Son quienes ejecutan el trabajo necesario para completar una tarea. Tienen la responsabilidad operativa del proceso, llevándolo a cabo y asegurando su entrega en el tiempo establecido.

---

**Autoridad:** Supervisa y garantiza la correcta finalización de una tarea. Es quien delega las actividades a ejecutar y posee la facultad de tomar decisiones en el nivel inmediato.

---

**Consultar:** Son expertos en la materia que aportan conocimiento valioso al proyecto. Mantienen una comunicación bidireccional con los involucrados, proporcionando orientación para una mejor comprensión del tema.

---

**Informar:** Reciben actualizaciones sobre el avance del proyecto, generalmente al finalizar una tarea o en la entrega de los resultados.

---

Nota: Construcción propia, 2024.

***Plan de Trabajo***

En un entorno empresarial en constante evolución, la gestión del talento humano se ha consolidado como un pilar esencial para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones. La transformación de este departamento bajo un enfoque estratégico e innovador es una respuesta a los desafíos actuales, donde la digitalización, la optimización de procesos y el bienestar del capital humano juegan un papel clave en el éxito empresarial.

El desarrollo de este proyecto de consultoría demanda una planificación estructurada que sea capaz de permitir una ejecución correcta respecto a las actividades necesarias con el objetivo de formalizar el área de talento humano en Bravo Producciones TBL S.A.S., desde este plan se establecen acciones a llevar a cabo considerando las establecidas en el alcance como las que emerjan de necesidades puntuales en el contexto del proceso. De esta manera, se busca garantizar que cada una de las fases del proyecto se pueden implementar de manera efectiva y cumpliendo los objetivos planteados.

Dentro de estas actividades contempladas se señalan entrevistas con actores claves de la organización buscando comprender las necesidades y las percepciones alrededor de la gestión de los recursos humanos. Del mismo modo, se aplicarán instrumentos de recolección de información de tipo entrevistas y cuestionarios con el objetivo de recolectar datos precisos respecto a la situación actual del área. Paralelamente se realizará un seguimiento riguroso por medio de la elaboración de actas que documenten los avances, los hallazgos y las decisiones finales en cada una de las fases del proyecto.

La implementación además de este plan se organizará en un cronograma detallado donde se especificarán los tiempos estimados por cada una de las actividades y los responsables

---

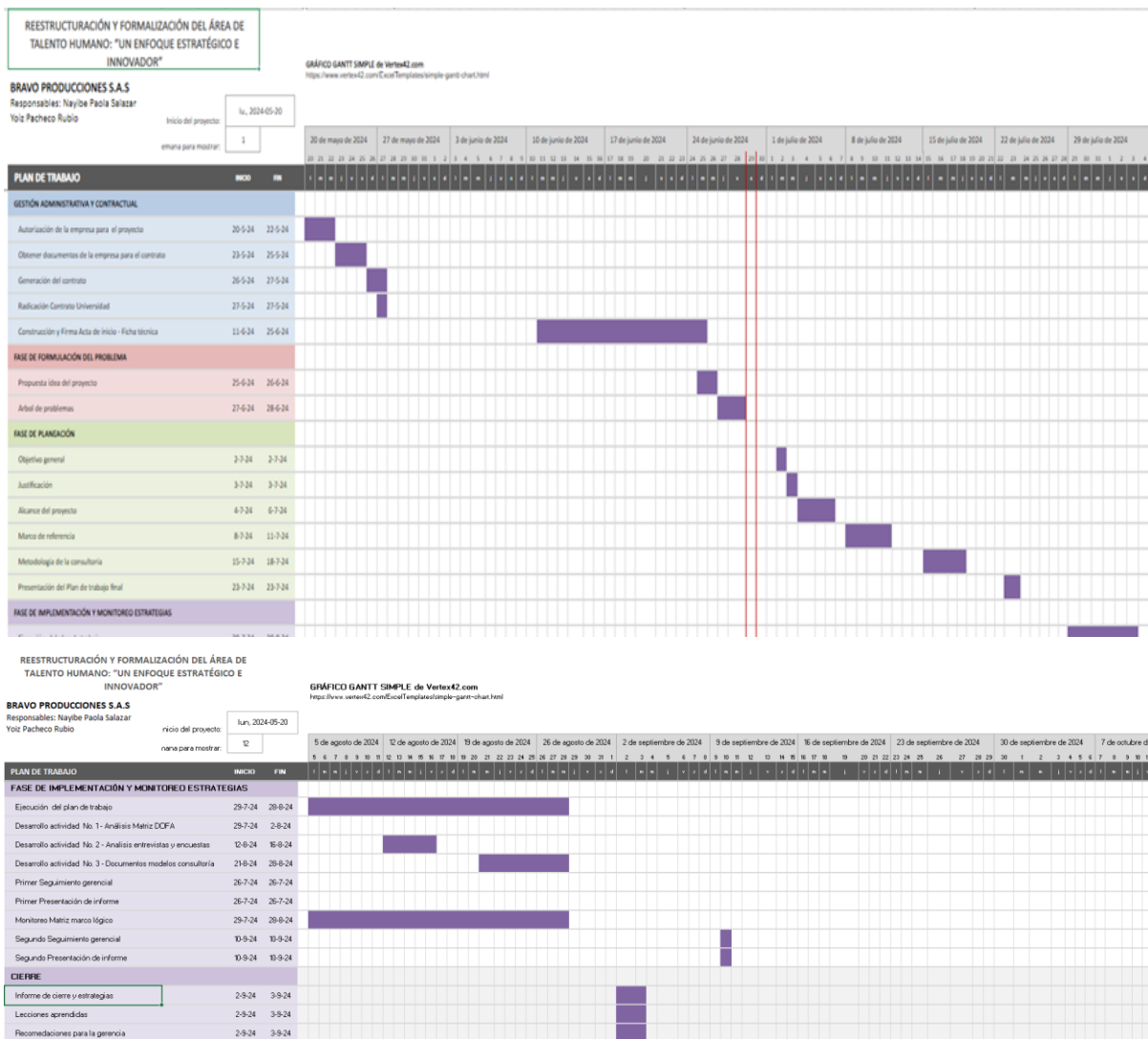
---

de ejecutarlas. Desde este enfoque, se busca mantener un control correcto para el desarrollo del proyecto y asegurando su alineación a las necesidades y visión de Bravo Producciones BTL S.A.S.

En la figura que se presenta a continuación, se divisan los elementos clave que conforman este plan de trabajo, destacando los hitos, metodologías y herramientas que orientarán el proceso de transformación del área de talento humano. La correcta implementación de este proyecto no solo fortalecerá la estructura interna de la empresa, sino que también generará un impacto positivo en la productividad y el bienestar de los colaboradores. De esta manera, se consolidará un modelo de gestión del talento humano innovador, flexible y alineado con las dinámicas del mercado, permitiendo a la organización adaptarse con éxito a los desafíos del entorno empresarial.



### Ilustración 4. Plan de trabajo



Nota: Construcción propia, 2024.

### **Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias**

Bravo Producciones BTL S.A.S. cuenta con una estructura jerárquica funcional dividida en tres niveles: directivo, intermedio y operativo, sus principales dependencias incluyen la Dirección General, Junta Directiva, Subdirección Administrativa y Financiera, Coordinación de Operaciones, Coordinación de Desarrollo Humano, área Comercial y un personal operativo conformado por recreadores y logísticos.

La coordinación de desarrollo humano será el área principal que trabajará de manera directa con los consultores durante la ejecución del proyecto, liderada por un coordinador de desarrollo humano encargado de la gestión del talento, se establecerá un relacionamiento con otras dependencias clave: la dirección general, para asegurar la alineación estratégica del proyecto; la subdirección administrativa y financiera, que contribuirá con aspectos logísticos y presupuestales; y la coordinación de operaciones, que garantizará la integración de las acciones de talento humano con las necesidades operativas de Bravo Producciones BTL S.A.S.

El proyecto tendrá un impacto transversal en la empresa, abarcando aproximadamente a nueve empleados fijos distribuidos en niveles directivos, intermedios y administrativos, como la Dirección general, las Coordinaciones y las Subdirecciones, así como a 20 empleados externos rotativos del nivel operativo, en los cuales se señalan puestos de coordinadores, recreadores, logísticos y guías ambientales, este impacto fortalecerá los procesos de gestión del talento humano, promoviendo la colaboración, el bienestar laboral y una cultura de innovación en todos los niveles jerárquicos de Bravo Producciones BTL S.A.S.

Para asegurar el éxito de la consultoría, es esencial identificar a los actores clave dentro de la organización que participarán activamente en el desarrollo del proyecto y trabajarán en conjunto con el equipo consultor. Esto implica reconocer a los stakeholders, es decir, las personas que se verán afectadas de manera directa o indirecta por la iniciativa, recopilando datos sobre sus intereses, grado de involucramiento y el impacto que pueden tener en el logro de los objetivos.

Los Stakeholders pueden encontrarse en distintos niveles dentro de la organización y poseer variados grados de autoridad e interés (PMI, 2008). Para gestionar esta información de manera estructurada, se emplea la matriz RACI, una herramienta que permite clasificar, analizar y jerarquizar a los actores involucrados en el proyecto. Esta metodología facilita la definición clara de roles y responsabilidades, promoviendo el compromiso y la alineación de todos los participantes con los objetivos estratégicos del proyecto.



## **Desarrollo del Plan de Trabajo**

En el contexto actual, la gestión de lo que respecta al talento humano se hace clave y fundamental para el éxito empresarial. Al ser tan inherente, Bravo Producciones BTL S.A.S., tiene el interés de impulsar la formalización del área de talento humano alineando sus estrategias con la necesidad de los colaboradores de la organización.

Como parte de esta consultoría, se desarrollaron entrevistas y encuestas a los empleados y directivos con el fin de identificar percepciones, oportunidades de crecimiento y áreas de mejora. Adicionalmente, se aplicó un análisis DOFA cuyo objetivo es evaluar los factores internos y externos que generan una influencia en la gestión del personal.

### ***Productos físicos a presentar***

De manera posterior al proceso de análisis, se han detallado las áreas fundamentales para la prosperidad y el desarrollo dentro de Bravo Producciones BTL S.A.S. Este estudio contribuirá al bienestar e incremento de los colaboradores, vigorizando su desempeño y alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

En este escenario, se enmarcan las herramientas principales para la formalización del área de talento humano. Estas decisiones se plantean teniendo en mente optimizar los procesos internos, provocar una cultura organizacional sólida e incrementar tanto las habilidades individuales como colectivas del equipo, suscitando un entorno de trabajo más eficiente, colaborativo y orientado a la innovación.

### **Modelo plan de incentivos y bienestar**

La motivación y la responsabilidad del personal son factores clave para la productividad y competitividad de Bravo Producciones BTL S.A.S. Sin embargo, la ausencia de un sistema formal de incentivos ha impactado el rendimiento y la estabilidad del talento humano.

Con la intención de abordar esta situación, se ha preparado un plan integral que contempla bonificaciones por desempeño, incentivos no monetarios, recompensas por innovación y un fondo de bienestar. Este programa incluirá evaluaciones periódicas para garantizar su efectividad y realizar los ajustes necesarios.

Los objetivos principales de esta iniciativa son aumentar la productividad en un 10% en un período de seis meses, reducir la rotación de personal en un 15% anual y fortalecer una cultura organizacional centrada en el reconocimiento y la innovación. Con ello, Bravo Producciones BTL S.A.S. podrá consolidarse como una empresa más estable, atractiva y competitiva en el mercado.



### **Modelo plan de funciones**

El Manual de Funciones para Bravo Producciones BTL S.A.S. se señala como una herramienta clave para la gestión eficiente del talento humano, ya que define de manera clara los roles, responsabilidades y requisitos de cada cargo dentro de la empresa.

Su implementación permite optimizar los procesos organizacionales, mejorar la coordinación entre áreas y asegurar que cada colaborador comprenda sus funciones y objetivos. Esto no solo incrementa la productividad, sino que también fortalece la alineación con la estrategia empresarial.

Además, el manual facilita la selección, capacitación y evaluación del personal, garantizando que los empleados posean las competencias necesarias para su desarrollo profesional y para el éxito de la compañía.

### **Modelo protocolo de selección del personal**

El protocolo de selección de personal de Bravo Producciones S.A.S. tiene como objetivo principal atraer, seleccionar y desarrollar talento humano altamente cualificado y alineado con la cultura organizacional de la empresa. El proceso se inicia con la requisición del personal por parte del departamento de Recursos Humanos o el jefe inmediato, seguido por el reclutamiento y preselección de hojas de vida. El proceso de selección inicia con la identificación de los candidatos con el mejor perfil, seguido de una primera entrevista para evaluar sus habilidades de comunicación, experiencia laboral y conocimientos técnicos. Luego, se aplican pruebas psicotécnicas y especializadas para medir competencias específicas, como liderazgo y manejo de herramientas informáticas.

Finalmente, se lleva a cabo la inducción del nuevo empleado, asegurando su integración efectiva en la empresa. Este protocolo garantiza la excelencia en la ejecución de los eventos y contribuye al crecimiento sostenible de Bravo Producciones BTL S.A.S., asegurando la contratación de personal idóneo y comprometido con los objetivos organizacionales.

### **Modelo evaluación de desempeño**

La Evaluación de Desempeño en Bravo Producciones BTL S.A.S. es una herramienta fundamental para medir el rendimiento de los colaboradores en relación con sus responsabilidades, competencias y objetivos organizacionales. A través de este proceso, se identifican fortalezas y oportunidades de mejora, permitiendo el diseño de estrategias de capacitación y desarrollo que potencien el crecimiento profesional de los empleados y fortalezcan la eficiencia organizacional.

(ver Anexo [B] - Reporte y análisis de trabajo de campo)

---

### **Seguimiento Gerencial**

Desde la ejecución del proyecto de consultoría, se implementa una etapa de seguimiento gerencial cuyo objetivo es evaluar el progreso y el cumplimiento de los objetivos propuestos. El mencionado seguimiento es realizado en dos momentos que se señalan como clave con la idea de verificar los avances, garantizar el lineamiento con los requerimientos de la organización e identificar posibles dificultades. Como medida para esta supervisión, se llevan a cabo mesas de trabajo entre los consultores del proyecto y el representante de la empresa que son el medio para monitorear las actividades y generar estrategias de mejora de una manera continua.

Los resultados en conjunto a los hallazgos de las mesas y sesiones se documentan en las actas de seguimiento gerencial, desde estas se constituye una parte integral de la documentación de tipo técnica en la consultoría. Desde la primera acta se realiza un seguimiento inicial en la cual se revisaron avances del primer semestre del proyecto y evaluando las actividades desarrolladas, los resultados y de la misma manera nos desafíos enfrentados. Por su parte, la segunda acta corresponde al seguimiento final donde se detallan las actividades pendientes y entregables finales para consolidar el área de talento humano.

A partir de ambas actas, con sus firmas (de consultores y supervisor por parte de la empresa) se garantiza la trazabilidad del proceso y se respaldan las decisiones proyectadas durante el desarrollo del proyecto.

(ver Anexo [I]- Acta Seguimiento gerencial # 01)

(Ver Anexo [J]- Acta Seguimiento gerencial #02).

### **Monitoreo: Matriz Marco Lógico**

El marco lógico como herramienta de metodología capaz de estructurar de manera organizada y clara objetivos, actividades y resultados esperados de un proyecto, en el caso de la consultoría actual, permitió la planificación y gestión de la formalización del área de talento humano en Bravo Producciones BTL S.A.S., pudiendo así asegurar cada fase del proyecto alineadas al propósito general.

Desde la matriz a presentar se identifica una relación causa-efecto dentro los diferentes elementos del proceso ejecutado, pudiendo así establecer indicadores precios que sean medios para evaluar el impacto. Adicionalmente, se definen los medios de verificación de los mismos que puedan garantizar la trazabilidad de los avances y contemplan los supuestos necesarios



para el éxito de la consultoría. Por medio de esta estructura se tiene la intención de mejorar la eficiencia y eficacia del talento humano en Bravo Producciones BTL S.A.S., por medio de la optimización de los procesos en etapas de reclutamiento, selección, capacitación y bienestar laboral.

**Tabla 4. Matriz Marco Lógico**

| <b>MATRIZ MARCO LÓGICO</b>            |   |   |  |   |  |
|---------------------------------------|---|---|--|---|--|
| <b>Resumen Narrativo del Objetivo</b> | <b>Indicador</b>  | <b>Medio de verificación</b>  | <b>Supuesto</b>  |   |  |
| <b>Fin</b>                            | El impacto o aporte del proyecto en el sector, el entorno o un sistema de mayor alcance.  | El nivel de formalización cumplido en el área de talento humano de la organización.                           | Informes de evaluación de tipo interno, entrevista con el personal, encuestas de satisfacción.         | La empresa es capaz de mantener el compromiso con la implementación de las modificaciones propuestas.         |  |
| <b>Propósito</b>                      | El efecto directo o el objetivo central del proyecto; el que resuelve el problema. Es el resultado de utilizar los componentes del proyecto | Cantidad de procesos implementados y optimizado en lo relacionado al talento humano.                          | Actas de seguimiento gerencial, reportes de implementación, documentos de políticas internas.          | La empresa implementa y adopta los procedimientos diseñados en la consultoría.                                |  |
| <b>Componentes</b>                    | Los productos que entrega la gerencia de ejecución del proyecto   | Informes de tipo diagnósticos, documentos de estructuras organizativas y manuales de políticas y estrategias. | Documentos de tipo técnicos elaborados, los reportes de seguimiento, entrevistas con los stakeholders. | Participación activa del personal y la disposición de los directivos con la finalidad de implementar mejoras. |  |

|                    |  |   |   |  |
|--------------------|--|---|---|--|
| <b>Actividades</b> | <p>Cómo se producirán los componentes. El conjunto de tareas o acciones que debe realizar la gerencia de proyecto para entregar cada componente.</p> | <p>Cantidad de entrevistas realizadas, número de instrumento aplicados, documentación generada y sesiones de capacitación impartidas.</p> | <p>Seguimiento y registro de las actividades, actas de las reuniones, evaluaciones del desempeño post-capacitaciones.</p> | <p>La disponibilidad del equipo en los procesos de trabajo para el cambio.</p> |
|--------------------|--|---|---|--|

Nota: Cepal (2005).

La anterior matriz, cumple con proporcionar una visión estructurada del proyecto de consultoría generando así la alineación de actividades con los objetivos estratégicos de la organización. Por medio de este enfoque, se establecen medidas para garantizar que el procedimiento de formalización del área de talento humano en Bravo Producciones BTL S.A.S., se denomine efectivo y sostenible con el pasar del tiempo. Así mismo, el uso de indicadores y los medios de verificación posibilita el monitoreo del avance del proyecto, pudiendo asegurar que las acciones implementadas si generan un impacto positivo en la gestión del recurso humano en la empresa.



### **Fase Cierre y Conclusiones**

A partir de esta etapa final del proyecto, se busca realizar un cierre formal de la consultoría por medio de la entrega de los productos finales y el informe de gestión, dentro de este, se documentaron los cambios implementados en conjunto a los impactos de los mismos.

Adicionalmente, desde este documento se presentó un análisis detallado de las transformaciones aplicadas al área de talento humano de Bravo Producciones BTL S.A.S., destacando así las mejoras en la eficiencia operativa, la alineación con las estrategias organizacionales y la optimización del proceso.

El cierre del proyecto adicionalmente implica la validación de los resultados presentados y la recopilación de las evidencias de que respaldan la sostenibilidad de estas innovadoras políticas y procedimientos adaptados. Por medio de este proceso se tiene la intención de consolidar la innovación en lo que respecta a la gestión empresarial, proporcionando una garantía en los avances y que estos sean sostenibles en el tiempo y aporten el valor necesario a la empresa. Adicionalmente, se presentan las recomendaciones para la continuidad y la optimización de la gestión en el talento humano, proporcionando seguridad en la estructura organizativa establecida y que esta misma pueda evolucionar en relación a las necesidades que surgen a manera futura en la empresa.

De manera final, con el proporcionamiento de la documentación y aval por parte de los representantes de la empresa se concluye de manera oficial el proyecto, recalcando el compromiso con la excelencia en lo competente a la gestión del talento humano y la optimización de los recursos organizacionales. Desde este cierre se marca un nuevo origen a otra etapa para Bravo Producciones BTL S.A.S., donde se tendrá la oportunidad de fortalecer la estructura interna y potenciar el desarrollo del equipo humano en un marco de estrategias empresariales más innovadoras y eficientes.



## **Productos Finales**

Como resultado del proceso de consultoría, se han generado diversos productos documentales que enmarcan y evidencian la integración desempeñada en Bravo Producciones BTL S.A.S. Estos documentos reflejan un análisis, diagnóstico, seguimiento e implementación de las propuestas estratégicas para la formalización de área de talento humano. La entrega de estos productos además garantiza la trazabilidad del proyecto y la proporción de insumos claves para la continuidad del proceso en la organización.

Estos productos incluyen el análisis de la situación actual del área que corresponde al proyecto, basándose en una matriz de diagnóstico, del mismo modo, el actual informe detallado de los resultados presentados en el trabajo de campo con el cliente interno. Adicionalmente, se presenta un documento donde se expone la identificación de los factores elementales que tienen una presión en la gestión del talento humano o que incide en esto, así como los documentos de tipo técnicos que respaldan las soluciones presentadas durante la consultoría.

Del mismo modo, se han presentado una serie de divulgaciones con el objetivo de fortalecer la capacidad institucional, los registros de estas se encuentran en las memorias y listas de asistencia de las mismas. De manera final, como parte del seguimiento gerencial, se anexan las actas correspondientes a las reuniones de supervisión desempeñadas con la empresa, desde las cuales se documentaron los avances y los acuerdos considerados en el periodo de tiempo que se ejecutó el proyecto.

En la siguiente tabla se consolida la información mencionada de cada uno de los productos entregables, señalando de manera específica su identificación y el nombre del mismo.



**Tabla 5. Descripción de Productos en el proceso de Consultoría**

| Descripción de Productos de la Consultoría |   |    |   |  |
|--|---|----|---|--|
| No.  | Actividad   | ID | Descripción del producto elaborado              | Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)   |
| 1  | Análisis de la situación actual del proceso de talento humano                       | A  | Matriz de diagnóstico DOFA                      | Anexo_A-Matriz FODA - DOFA   |
| 2  | Trabajo de campo  | B  | Formularios de entrevistas y encuestas          | Anexo_B- Reporte y análisis de resultado de entrevistas y encuestas al Director general y empleados de la empresa. |
| 3  | Documentos que soportan la consultoría  | C  |   | Anexo C- Modelo manual de funciones  |
|  |   | D  | Modelos de                                      | Anexo D- Modelo plan de bienestar e incentivos laborales   |
|  |   | E  | implementación                                  | Anexo E- Modelo protocolo de selección de personal   |
|  |   | F  |   | Anexo F- Modelo de evaluación de desempeño   |
| 4  | Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional | G  | Memorias de la sesión de divulgación            | Anexo_G1- Capsula informativa<br>Anexo_G2- Documento formal de entrega   |
|  |   | H  | Lista de asistencia de la sesión de divulgación | Anexo_H- Lista de asistencia de divulgación  |
| 6  | Seguimiento gerencial   | I  | Actas de seguimiento                            | Anexo_I- Acta de seguimiento gerencial No 1  |
|  |   | J  | hecho con la empresa                            | Anexo J- Acta de seguimiento gerencial No 2  |

Nota: Construcción propia, 2025.

## **Lecciones Aprendidas**

El desarrollo de esta consultoría permitió identificar tanto aciertos como desafíos en la formalización del área de talento humano en Bravo Producciones BTL S.A.S. Un aspecto positivo clave fue la apertura de la empresa al cambio y su disposición para mejorar la gestión del talento humano, lo que facilitó la implementación de nuevas estrategias y procesos. Además, la participación activa de empleados clave permitió un diagnóstico más preciso y alineado con las necesidades reales de la organización.

Sin embargo, se presentaron desafíos que ofrecieron oportunidades de mejora. La gestión del tiempo fue un factor crítico, ya que algunos procesos requirieron más tiempo del previsto debido a la falta de documentación previa sobre procedimientos internos. Esto evidenció la necesidad de establecer un sistema de registro y seguimiento continuo. Asimismo, se identificó la importancia de fortalecer la comunicación interna para asegurar que todos los colaboradores comprendan y se apropien de los cambios implementados.

En cuanto a los logros alcanzados, la consultoría permitió estructurar protocolos clave para la selección, bienestar e incentivos laborales, así como la evaluación del desempeño y el manual de funciones. A pesar de los retos, se cumplieron los objetivos del proyecto, y la experiencia dejó aprendizajes valiosos sobre la importancia de la planificación, la flexibilidad y la adaptación en procesos de consultoría en entornos reales. Estos conocimientos servirán para optimizar futuras intervenciones y garantizar la sostenibilidad de los cambios implementados.



## **Recomendaciones para la Gerencia**

Para garantizar la sostenibilidad de las mejoras implementadas en la gestión del talento humano, es fundamental que la gerencia adopte un enfoque estratégico con acciones diferenciadas en el corto, mediano y largo plazo.

- **Corto plazo:** Se recomienda socializar y capacitar al personal sobre los nuevos procesos, asegurando que comprendan su rol dentro de la estructura organizativa. Asimismo, es clave establecer un sistema de seguimiento periódico que evalúe la efectividad de las modificaciones y detecte áreas de mejora temprana.
- **Mediano plazo:** La gerencia debe consolidar una cultura de mejora continua, implementando mecanismos de retroalimentación con el equipo, revisando y ajustando las políticas de gestión del talento humano según las necesidades emergentes y explorando la integración de herramientas tecnológicas que optimicen la administración del personal.
- **Largo plazo:** Se sugiere fomentar una cultura organizacional orientada al aprendizaje corporativo, incentivando la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones sobre su desarrollo profesional. Esto contribuirá a fortalecer su sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.

Siguiendo estas recomendaciones, Bravo Producciones BTL S.A.S. no solo mantendrá los avances logrados con la consultoría, sino que también evolucionará hacia una gestión del talento humano más estratégica, eficiente e innovadora.



## Referencias

- Alarcon, R. (2022). Gerencia del bienestar y la felicidad en la gestión del talento humano. Trabajo de grado Universidad Santo Tomas.
- Cardona Gómez, D. F. (2024). Propuesta de aproximación de un modelo de felicidad laboral adaptado al contexto de la Universidad de América con base al Modelo de Buk: una perspectiva desde la gestión del talento humano.
- Sánchez, T. R. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Ediciones Octaedro.
- CEPAL (2005). Guía para la elaboración de marcos lógicos en proyectos de desarrollo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf)
- Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. Ecuador: La Caracola Editores.
- Chiavenato, I. (2017). Planeación estratégica. Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2016) Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos. Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas.  
[https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA\\_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf)
- García, P., & Guzmán, J. (2019). Gestión de proyectos con enfoque de Marco Lógico: Aplicaciones prácticas en el desarrollo social. Editorial Alfaomega.
- Linares, E., Hernández, A. & Penado, N. (2019). Diseño de un sistema de gestión del talento humano para la mejora del desempeño de los empleados de la empresa. Universidad de el Salvador (UES).
- Martin, D. (2024) Recursos Humanos: definición, concepto y funciones. Artículo Open HR
- Martín, S., Olivares, N. & González, S. (2014). Planeación e Integración de los Recursos Humanos. 2a.ed. ed. Grupo Editorial Patria.
- Mello, J. A. (2021). Strategic Human Resource Management. Cengage Learning.
- Fernández, C. D. D. M. L. (2016). Titulación: Máster Universitario En Dirección De Empresas  
Módulo: Teórico Curso: Dirección De Recursos Humanos Código: 1568004 Créditos 5  
Sesiones 19. Relaciones Laborales, 16, 18-00.
-

- Ortega, Y., Llanos, M. & Traverso, P. (2017). Gestión Del Talento Humano Y Nuevos Escenarios Laborales. Universidad ECOTEC. Samborondón – Ecuador.
- Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. Revista Escuela de Administración de Negocios. Artículo. Creative Commons
- PMI (2021). Guía del cuerpo de conocimientos de dirección de proyectos (Guía PMBOK) - 7<sup>a</sup> edición. Project Management Institute.
- Project Management Institute – PMI. (2008). Guía Project Management Body of Knowledge (PMBOK). 7<sup>a</sup> Edición. [https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc\\_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D](https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D)
- Rivero, A. & Dabos, G. (2017) "Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura." Estudios Gerenciales, vol. 33, no. 142, enero-marzo. 2017, págs. 39+. Gale OneFile: <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=anon~d9dc73ad&id=GALE|A495033229&v=2.1&it=r&sid=googleScholar&asid=3882225b>
- Pérez, E. A. F. (2023). La gestión estratégica de los recursos humanos: una mirada desde las competencias en las ciencias humanas. Revista Científica de Ciencias Humanas y Sociales RECIHYS, 1(2), 17-22.
- Turner, J. R. (2016). Manual Gower de gestión de proyectos. Routledge.
- Valle, R., Schuler, S., Dolan, S. & Jackson, S. (2013). La gestión de los recursos humanos 3ed; Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Universidad de Málaga.
- Velásquez, A. (2016). Implementación del modelo de gestión humana (GH) propuesto por Dave Ulrich. Efectos, desafíos y percepciones. Universidad EAFIT Escuela de Administración.
-

### Datos de Registro de Consultores del proyecto

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>Nombre Estudiante 1</b>      | YOIZ PACHECO RUBIO  |
| Enlace CvLAC                    | <a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002370187">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002370187</a> |
| Enlace ORCID                    | <a href="https://orcid.org/0009-0000-1755-8279">https://orcid.org/0009-0000-1755-8279</a>   |
| Enlace Google académico         | N/A   |
| Facultad                        | Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.   |
| Programa/Dpto/Instituto         | Maestría en Gerencia del Talento Humano   |
| <b>Nombre Estudiante 2</b>      | NAYIBE PAOLA SALAZAR  |
| Enlace CvLAC                    | <a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002370154">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002370154</a> |
| Enlace ORCID                    | <a href="https://orcid.org/0009-0003-3553-6999">https://orcid.org/0009-0003-3553-6999</a>   |
| Enlace Google académico         | N/A   |
| Facultad                        | Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.   |
| Programa/Dpto/Instituto         | Maestría en Gerencia del Talento Humano   |
| <b>Nombre Director Temático</b> | Carlos Andrés Cañas Castaño   |
| Enlace CvLAC                    | <a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do</a>   |
| Enlace ORCID                    | <a href="https://orcid.org/0009-0001-5447-4530">https://orcid.org/0009-0001-5447-4530</a>   |
| Enlace Google académico         | N/A   |
| Facultad                        | Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.   |
| Programa/Dpto/Instituto         | Maestría en Gerencia del Talento Humano   |

## Anexos

### Anexo A [Análisis Matriz FODA – DOFA]



Una vez analizada la Matriz se identifica que la empresa Bravo Producciones BTL S.A. cuenta con fortalezas sólidas que pueden ser apalancadas para aprovechar las oportunidades emergentes en el sector de eventos sociales. Sin embargo, es crucial abordar las debilidades identificadas para mitigar las amenazas presentes en el entorno competitivo actual. Implementar estrategias para mejorar la gestión del talento humano e invertir en innovación será clave para mantener su posición en el mercado.

## **Anexo B [Reporte y análisis de trabajo de campo]**

Como parte de esta consultoría empresarial, se llevó a cabo un especial trabajo de campo que incluyó la realización de entrevistas y encuestas dirigidas a empleados y directivos de la empresa. Estas herramientas permitieron obtener una visión integral sobre la percepción del talento humano dentro de Bravo Producciones BTL S.A., así como identificar áreas clave que requieren atención y oportunidades de mejora.

El presente informe tiene como objetivo presentar los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, así como las conclusiones y recomendaciones necesarias para impulsar una transformación positiva en el área de talento humano de Bravo Producciones BTL S.A.

A continuación, se presentan algunos de los formatos utilizados:





Correo: [desarrollohumano@bravoza.com](mailto:desarrollohumano@bravoza.com)  
Teléfono: 317 262 9624  
Dirección: carrera 40 c 4-95

## **INSTRUMENTO DE FORMALIZACION DEL AREA DE TALENTO HUMANO**

### **ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA**

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

A BRAVO PRODUCCIONES BTL SAS, agradecemos el tiempo y disposición que mantuvo a lo largo del desarrollo de la consultoría, teniendo en cuenta el compromiso al momento de realizar la recolección de la información a través de la aplicación de los instrumentos que fueron fundamentales para el desarrollo y éxito de la consultoría para la formalización del área de talento humano.

En el marco del compromiso adquirido, parra la formalización del área de talento humano hemos diseñado unas entrevistas, con el objetivo de recopilar la información, sobre sus sentires en relación al área de talento humano.

Con estas entrevistas queremos conocer mas afondo, aspectos fundamentales dentro de la empresa que nos permitan hacer cambios significativos en pro del bienestar de los empleas y un éxito para la empresa.

Las voces aquí recolectadas, son el sentir tanto de los directivos como de los empleados y serán guardadas bajo la figura de confidencialidad, y los datos recolectados nos permitirán identificar, las fortalezas, debilidades, lo que nos permitirá realizar cambios significativos en el área de talento humano.

Por último la participación para la recolección de datos es voluntaria y que en cualquier momento podrá hacer uso de las entrevistas.

A continuación realizo el consolidado de las preguntas realizadas para la recolección de datos.

1. Desde la perspectiva misional y estratégica de la organización. ¿Cuál considera usted que es el papel que debe desempeñar el área de Talento Humano?



Correo: [desarrollohumano@bravosa.com](mailto:desarrollohumano@bravosa.com)  
Teléfono: 317 363 9634  
Dirección: carrera 46 c 4-95

2. ¿Qué tan importante es para usted la formalización del área de talento humano en la empresa?
3. ¿Cuáles considera que son las causas para que actualmente no se encuentre formalizada un área de talento humano en la empresa?
4. Desde su punto de vista: ¿Cuáles aspectos considera se mejorarían con la formalización del área de Talento Humano?
5. ¿Qué acciones ha podido identificar al interior de la empresa, que dejan en evidencia el interés de formalizar un área de talento humano?
6. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la empresa para lograr la formalización del área de Talento Humano?
7. ¿Qué consecuencias ha podido evidenciar al interior de la empresa, el no tener formalizada en la actualidad un área de talento humano?
8. Si estuviera en sus manos la formalización del área de talento humano: ¿Qué elementos tendría presente en su formalización?
9. ¿Qué características esperaría del personal que lidere el área de talento humano, luego de su formalización dentro de la empresa?
10. Como líder y responsable de la alta gerencia ¿qué espera usted le aporte el área de Talento Humano al devenir y desempeño global de la organización?


**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA EL PLAN DE INCENTIVOS Y PLAN DE BIENESTAR**

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

1. Describa los pensamientos, sentimientos y/o emociones que le genera el venir a trabajar a la empresa.



Como: desarrollohumano@bravos.com  
Teléfono: 317 363 9634  
Dirección: carrera 40 c 4-95

2. ¿Cuáles, considera usted, son los factores motivacionales que incentivan su rendimiento en el trabajo que realiza?
3. ¿Qué situaciones de su trabajo generan sentimientos de frustración o desmotivación?
4. Teniendo presente la definición de bienestar laboral emitida por la OMS "Entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo". ¿En qué aspectos, asociados con el enunciado anterior, considera debería mejorar la empresa?
5. Como parte del bienestar físico del personal de la empresa ¿Qué recomendaciones y/o acciones concretas, sugeriría para que hicieran parte del plan de bienestar laboral de la empresa?
6. Teniendo presente su bienestar mental, como la conciliación hecha con su jefe inmediato (horario de trabajo, medios de comunicación, carga laboral). ¿Qué oportunidades de mejora haría a los directivos de la empresa?
7. En búsqueda de su satisfacción laboral. ¿Qué aspectos asociados con el trabajo que realiza, deberían mejorarse en la empresa?  
P
8. Al hablar del trabajo en equipo y manejo de relaciones entre compañeros y dependencias de la empresa. ¿Qué podría destacar y así mismo que oportunidades de mejora podría hacer?

Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los resultado de las entrevistas: El representante legal de la empresa expresa la profunda conexión emocional con su trabajo y la empresa que ha creado, su motivación principal es la pasión por lo que hace, por el aprendizaje y esfuerzo constante, Se siente motivado por haber establecido una empresa propia después de haber adquirido experiencia en otras compañías, lo que lo llena de orgullo y satisfacción personal, todo esto contribuye a su realización personal, mientras que le genera frustración o desmotivación la falta de control en aspectos administrativos y financieros, demora en los pagos de los clientes y la estabilidad económica de la empresa.

De igual forma, entre los aspectos que cree son susceptibles de mejora, se encuentran la demora en los pagos de los clientes, situación por la cual han faltado recursos para la inversión en la creación de un departamento formal de gestión del talento humano donde se lleven a cabo programas de bienestar laboral como las pausas activas y retos o competencias con desafíos saludables con el deporte, además de que los colaboradores puedan crecer personalmente, por medio de creación de oportunidades de desarrollo profesional, como también la formación en habilidades técnicas que les permita desempeñar mejor su trabajo.

Por su parte, los empleados de la empresa han indicado en las entrevistas que lo buscado en un empleo es la estabilidad económica, enfrentar retos interesantes, factores motivacionales como

reconocimiento de logros y esfuerzos, oportunidades de crecimiento profesional, donde se valoren sus habilidades y contribución. Destacan que en la empresa hay un ambiente de trabajo colaborativo, el representante legal tiene una comunicación clara y constante con los colaboradores, el incentivo económico por el cumplimiento de metas ha sido de gran impacto y motivación, sienten un reconocimiento constante al esfuerzo, motivación en el logro de los objetivos comerciales, se contribuye al desarrollo profesional con asistencia a eventos empresariales de gran magnitud y capacitación en áreas clave del negocio

También esperan que puedan proponer y desarrollar nuevos proyectos e ideas, liderar iniciativas propias que beneficien a la empresa y el crecimiento personal; consideran que se debe mejorar en una comunicación más clara por parte de los líderes, la escala salarial no está completamente alineada con la carga de trabajo y las responsabilidades del cargo, indican que no hay un plan de bienestar laboral en la empresa y desean tener beneficios que mejoren la calidad de vida, flexibilidad, bienestar físico y emocional, programas de salud.

Por su parte, en la encuesta de clima organizacional, el ambiente de trabajo es calificado por el 80% - como bueno y el 20% regular; en cuanto a la consideración de que la empresa se preocupa por el bienestar físico y emocional suyos, todos indicaron que sí; el sentimiento de valoración y reconocimiento por el trabajo en la empresa fue siempre el 40% y a veces el 60%; la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos es efectiva en la empresa, la respuesta fue en desacuerdo el 40% y de acuerdo el 60%; la satisfacción con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que ofrece la empresa es muy satisfecho el 40%, satisfecho el 40% y nada satisfecho el 20%; lo inclusiva que se considera la cultura organizacional de la empresa en términos de diversidad e igualdad, es muy inclusiva el 20% e inclusiva el 80%; la motivación para desempeñar las tareas diarias en la empresa es totalmente motivado el 20% y motivado el 80%; la comodidad al expresar tus ideas y opiniones en el entorno laboral es muy cómodo 40% y cómodo/a 60%; si se recibe el apoyo necesario por parte de tus superiores para realizar tu trabajo de manera efectiva, es siempre el 60% y a veces el 40%; En general, ¿cómo calificarías tu satisfacción laboral en la empresa?, poco satisfecho 20%, satisfecho 60% y muy satisfecho 20%.

De acuerdo con estas respuestas se puede inferir que el clima organizacional a nivel general tiene una buena percepción, aunque tiene varios aspectos susceptibles de mejora para que los



colaboradores se sientan mejor en su ambiente de trabajo y puedan tener más motivación para el desempeño de sus labores.

En la encuestas de formalización del área de recursos humanos, se recibieron diferentes respuestas, entre las que se resaltan que resaltan que el papel que debe desempeñar esta área es: el área de Talento Humano desempeña un papel fundamental donde se detallan algunos de los roles clave que se debe asumir: Alineación con la Misión y Visión, Gestión del Desempeño, Retención de Personal, Diversidad e Inclusión, Cultura Organizacional, el área de Talento Humano es un socio estratégico que debe contribuir de manera proactiva a la consecución de los objetivos organizacionales, asegurando que el personal no solo esté alineado con la misión de la organización, sino que también esté capacitado y motivado para alcanzar el éxito. Además, todos consideran que es importante la formalización de esta área, demostrando esta necesidad para la empresa percibida por los colaboradores.

En las encuestas de bienestar, todos concuerdan en sentimientos y emociones positivas al ir al trabajar a la empresa, ya que sienten emoción, satisfacción personal, conexión social, es bueno, les gusta el trabajo y disfrutan realizarlo; aunque, en cuanto al bienestar físico hacen recomendaciones de ejecución real del plan de bienestar, pausas activas con actividad física, planes de integración como salidas o caminatas por semestre, priorización de los empleados en el plan de bienestar.

En las encuestas de incentivos, resaltan como el incentivo económico que le genera mayor impacto y motivación, el bono de fin de año, bonificación por desempeño y los bonos de cumplimiento durante el año, mientras que en los incentivos no económicos reconocen el impacto del reconocimiento por las buenas labores realizadas, relaciones interpersonales, celebraciones de cumpleaños, desayunos o almuerzos en el trabajo en campo, permisos para atender asuntos personales y familiares, preocupación por la salud y bienestar en momentos difíciles, flexibilidad horaria y la disposición de café y agua en el lugar de trabajo, aunque consideran se puede mejorar en planes de desarrollo, colaboración y trabajo en equipo, reconocimiento e innovación y creatividad.

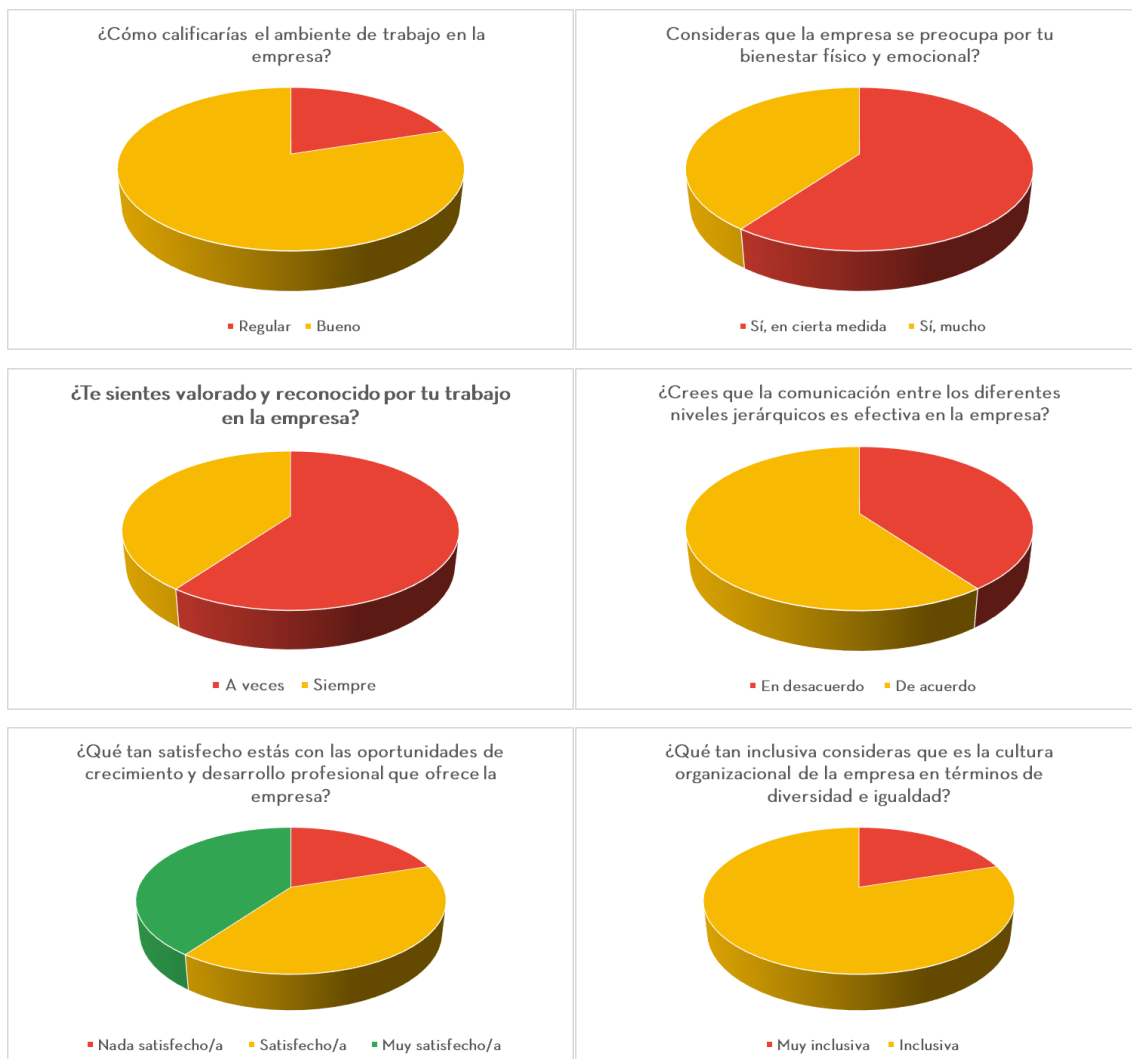
Por último en la encuesta de plan endomarketing, indican que las necesidades que han logrado satisfacer como persona y trabajador son el cumplimiento de la remuneración pactada, estabilidad, aprender nuevos conocimientos, desarrollo personal , seguridad financiera y

---

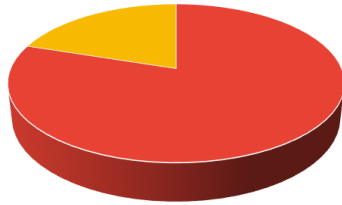
sentido de pertenencia, retos, contribución y propósito; consideran a nivel general que la relación con todos es buena, pero con oportunidades de mejora como los canales de comunicación, el control de las emociones y mejor enfoque pro activo hacia el servicio y la atención.

Con la información anterior recibida tanto de las encuestas como las entrevistas, se puede decir que la empresa tiene buen ambiente laboral y relaciones entre los colaboradores, aunque ellos también manifiestan aspectos de mejora, los cuales se pueden abordar desde una buena gestión del área de talento humano, por lo tanto, la importancia de promover este proyecto teniendo en cuenta las necesidades manifestadas y llevarlo después a una óptima implementación dentro de la empresa.

### GRÁFICAS DE ENTREVISTAS:

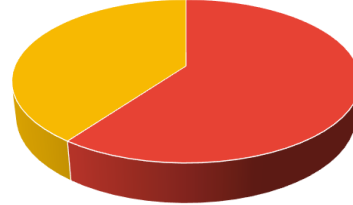


¿Te sientes motivado para desempeñar tus tareas diarias en la empresa?



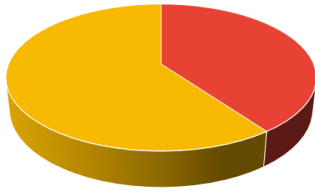
■ Motivado ■ Totalmente motivado

¿Qué tan cómodo te sientes al expresar tus ideas y opiniones en el entorno laboral?



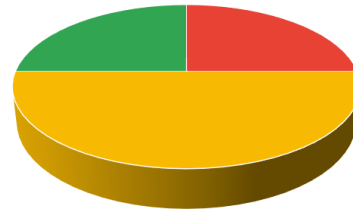
■ Cómodo/a ■ Muy cómodo/a

¿Recibes el apoyo necesario por parte de tus superiores para realizar tu trabajo de manera efectiva?



■ A veces ■ Siempre

En general, ¿cómo calificarías tu satisfacción laboral en la empresa?




■ Poco satisfecho/a ■ Satisfecho/a ■ Muy satisfecho/a




Anexo C [Modelo manual de funciones]

|  <b>BRAVO PRODUCCIONES SAS</b><br><b>MANUAL DE FUNCIONES</b> |  |  |
|---|--|--|
| <b>Objetivo:</b>  | Establecer las bases para la gestión del talento humano en Bravo Producciones SAS, definiendo roles, responsabilidades y procesos clave.   |  |
| <b>Dignitario:</b>  | Todos los cargos establecidos en la empresa Bravo Producciones SAS.  |  |
| <b>Nombre del cargo:</b>  | Gerente  |  |
| <b>Objetivo del cargo:</b>  | Brindar soporte integral en todas las áreas de gestión de la empresa Bravo Producciones SAS.   |  |
| <b>Perfil del cargo:</b>  | <b>Edad:</b>   | Entre los 28 años +  |
|   | <b>Sexo:</b>   | Masculino o femenino   |
|   | <b>Estudios:</b>   | Administración de empresas o áreas afines.   |
|   | <b>Experiencia:</b>  | Manejo y control de personal, nómina, planeación, coordinación y desarrollo organizacional.  |
| <b>Funciones del cargo:</b>   | Supervisar la coordinación de los distintos áreas dentro de la empresa.<br>Gestión de la nómina y beneficios sociales.<br>Administración de personal.<br>Organizar y monitorear todas las actividades que se realicen dentro de la empresa.<br>Coordinación de programas de capacitación y desarrollo.<br>Atención a consultas de los empleados.   |  |
| <b>Nombre del cargo:</b>  | Reclutador en el área de recursos humanos  |  |
| <b>Objetivo del cargo:</b>  | Identificar, atraer y seleccionar candidatos que se ajusten a los perfiles requeridos por la empresa.  |  |
| <b>Perfil del cargo:</b>  | <b>Edad:</b>   | Entre los 25 años +  |
|   | <b>Sexo:</b>   | Masculino o femenino   |
|   | <b>Estudios:</b>   | Profesionales en psicología con énfasis en recursos humanos  |
|   | <b>Experiencia:</b>  | Experiencia en atención al detalle, en organización  |
| <b>Funciones del cargo:</b>   | Captar y elegir nuevos talentos para identificar qué profesionales son los más idóneos para cubrir una vacante laboral.  |  |
| <b>Nombre del cargo:</b>  | Coordinador comercial  |  |
| <b>Objetivo del cargo:</b>  | Garantizar la eficiencia y eficacia del equipo de ventas, maximizando los resultados y contribuyendo al crecimiento de la empresa Bravo Producciones SAS.  |  |
| <b>Perfil del cargo:</b>  | <b>Edad:</b>   | Entre los 28 años +  |
|   | <b>Sexo:</b>   | Masculino o femenino   |
|   | <b>Estudios:</b>   | Administración de empresas, Marketing y mercadeo.  |
|   | <b>Experiencia:</b>  | En ventas, en gestión de equipos, en análisis de datos y toma de decisiones  |
| <b>Funciones del cargo:</b>   | Garantizar que los objetivos comerciales de la empresa se cumplan.<br>Diseña y ejecuta planes de acción para alcanzar las metas comerciales de la empresa.<br>Investiga el mercado, identifica tendencias y oportunidades de negocio.  |  |
| <b>Nombre del cargo:</b>  | Asesor contable  |  |
| <b>Objetivo del cargo:</b>  | Gestionar, analizar y optimizar todos los aspectos contables y fiscales, para garantizar la salud financiera de la empresa.  |  |
| <b>Perfil del cargo:</b>  | <b>Edad:</b>   | Entre los 25 años +  |
|   | <b>Sexo:</b>   | Masculino o femenino   |
|   | <b>Estudios:</b>   | Administración de empresas, Contador público, Economía, Finanzas   |
|   | <b>Experiencia:</b>  | Registro y clasificación de transacciones.<br>Elaboración de estados financieros.<br>Impuestos.<br>Auditorías.<br>Manejo de software contable.<br>Asesoramiento empresarial. |
| <b>Funciones del cargo:</b>   | Elaboración de asientos contables.<br>Captura y clasificación de todas las transacciones económicas de la empresa.<br>Preparación de balances generales, cuentas de resultados y estados de flujo de efectivo.<br>Preparación y presentación de declaraciones de impuestos.<br>Cumplimiento de las obligaciones contables y fiscales de la empresa.<br>Realizar auditorías internas para detectar posibles errores o irregularidades en los registros contables.<br>Cálculo y pago de nóminas.<br>Gestión de las obligaciones laborales y de seguridad social. |  |


## Anexo D [Modelo plan de bienestar e incentivos laboral]

|  |                     | <b>BRAVO PRODUCCIONES BTL S A S</b>   |  |                       |  |              |   |
|---|---------------------|---|--|-----------------------|--|--------------|---|
| <b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS</b>                                     |                     |   |  |                       |  |              |   |
| INCENTIVO DETERMINADO   | CARGO APLICABLE     | OBJETIVO  | REQUISITOS   | TIPO DE INCENTIVO     | INDICADOR DE DESEMPEÑO                                   | PERIODICIDAD | RESPONSABLE                                     |
| Bonificación por Evento Exitoso   | Todos los empleados | Elevar la satisfacción del cliente y fortalecer la reputación de la empresa | Obtener calificación superior a 4.5/5 en satisfacción del cliente y cumplir requisitos del evento        | Monetario             | Evaluación de satisfacción del cliente                   | Postevento   | Gerencia de Calidad y Talento humano            |
| Premio al Mejor Equipo  | Equipos de trabajo  | Impulsar el trabajo colaborativo y mejorar la productividad organizacional  | Alcanzar los más altos puntajes en desempeño del equipo  | Subvención            | Reporte de desempeño del equipo                          | Trimestral   | Líderes de equipo y Talento humano              |
| Reconocimiento Público  | Todos los empleados | Fomentar la motivación y consolidar una cultura de reconocimiento           | Realizar contribución significativa en evento o demostrar compromiso excepcional                         | Distinción Honorífica | Registro de menciones en comunicaciones internas         | Mensual      | Departamento de Comunicaciones y Talento humano |
| Capacitación Especializada  | Todos los empleados | Potenciar competencias técnicas y profesionales, promoviendo la innovación  | Manifiestar interés en el desarrollo profesional y obtener calificaciones sobresalientes en evaluaciones | Formación Académica   | Evaluaciones de desempeño y certificaciones adquiridas   | Semestral    | Departamento de Capacitación y Desarrollo       |
| Programa de Referidos   | Todos los empleados | Expandir la red de talento y aumentar la captación de nuevos clientes       | Referir a un nuevo cliente que concrete la contratación  | Monetario             | Cantidad de clientes referidos efectivamente contratados | Continuo     | Departamento de Ventas y Talento humano         |

### Anexo E [Modelo protocolo de selección de personal]

|  |  | <b>BRAVO PRODUCCIONES S A S</b>           |
|---|--|---|
|   |  | <b>PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b> |
| <b>Objetivo:</b>  | Atacar, seleccionar y desarrollar talento humano altamente cualificado y alineado con la cultura organizacional de Bravo Producciones S A S, garantizando la excelencia en la ejecución de los eventos y el crecimiento sostenible de la empresa                     |   |
| <b>Dirección:</b>   | Leoncio Bravo  |   |
| FASES DEL PROCESO   |  | RESPONSABLE                               |
| 1. Requisición de personal  | Departamento de Recursos Humanos o el jefe inmediato   |   |
| 2. Reclutamiento de hojas de vida   | Departamento de Recursos Humanos o el jefe inmediato   |   |
| 3. Presentación de hojas de vida  | Departamento de Recursos Humanos   |   |
| 4. Selección de candidatos  | Departamento de Recursos Humanos   |   |
| 5. Primera entrevista   | Reclutador o jefe inmediato  |   |
| 6. Aplicación y análisis de pruebas   | Departamento de Recursos Humanos o Psicólogo organizacional  |   |
| 7. Inducción  | Jefe inmediato   |   |
| <b>Tipos de cargos:</b>   | Operativo (Inducción, Logística, Soporte Técnico)<br>Administrativo (Recursos Humanos, Finanzas, Compras, Atención al Cliente)<br>Mandos Medios/Supervisión (Jefes de Área, Coordinadores, Supervisores)<br>Directivo (Gerencia General, Dirección de Departamentos) |   |
| <b>Competencias a evaluar</b>   | Responsabilidad<br>Trabajo en equipo<br>Productividad y calidad<br>Resolución de conflictos  |   |
| <b>Pruebas Psicotécnicas a realizar:</b>  | Test de aptitud cognitiva<br>Evaluaciones de habilidades específicas<br>Entrevistas psicológicas<br>Evaluaciones de habilidades sociales   |   |
| <b>Pruebas especiales de acuerdo al tipo de cargo:</b>                            | Manejo de paquete de office<br>Formulaciones en Excel  |   |
| <b>Exámenes de ingreso requeridos:</b>  | Pruebas de conocimiento básico<br>Exámenes ocupacionales<br>Entrevista psicológica   |   |
| <b>Documentos requeridos:</b>   | Hoja de vida<br>Copia de identificación<br>Experiencia laboral acorde al cargo<br>Diplomas y certificados de estudios<br>Referencias personales y familiares   |   |
| Inducción   |  |   |
| Temas de inducción  | Responsable  |   |
| Inducción al puesto de trabajo  | Departamento de Recursos Humanos o el jefe inmediato   |   |
| Colaboración según los modos de compromiso  | Departamento de Recursos Humanos o el jefe inmediato   |   |
| Horarios de trabajo   | Departamento de Recursos Humanos   |   |
| Tareas específicas de las labores a desempeñar                                    | Departamento de Recursos Humanos   |   |
| Atravesar a trabajar y desempeño  | Reclutador o jefe inmediato  |   |

Anexo F [Modelo de evaluación de desempeño]

|    |                                  | BRAVO PRODUCCIONES BTL S A S                               |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|---|----------------------------------|--|---------|-----|----------|---|--------------------------|-------------|--|--|--|
| MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO   |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| FECHA EVALUACIÓN  |                                  | DÍA  | MES     | AÑO | DESDE    |   |                          | HASTA       |  |  |  |
| EMPLEADO  |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| EVALUADOR   |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| MARQUE CON UNA "X" LA COLUMNA QUE MÁS SE AJUSTA A CADA CONCEPTO<br>(debe tenerse en cuenta que se evalúa cada factor orientado a las funciones del campo que desempeña) |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| POR MEJORAR (2-2)   |                                  | ACEPTABLE (3)  |         |     |          |   | BUENO (4)                |             | EXCELENTE (5)  |  |  |
| Fallas persistentes en este factor. Requiere medidas prioritarias.  |                                  | Debe mejorar para alcanzar el nivel deseado en su trabajo. |         |     |          |   | Desempeño satisfactorio. |             | Desempeño excelente, es un referente dentro de la empresa. |  |  |
| CATEGORÍA   | FACTOR                           | IMPACTO INDIVIDUAL (%)                                     | NIVELES |     |          |   |                          | PONDERACIÓN | TOTAL  |  |  |
|   |                                  |  | 1       | 2   | 3        | 4 | 5                        |             |  |  |  |
| Institucionales (30%)   | Servicio                         | 10%  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   | Calidad Operacional              | 10%  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   | Compromiso                       | 10%  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| Subtotal Institucionales  |                                  | 30%  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| Específicas (70%)   | Comunicación                     | 8%   |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   | Dinamismo y Energía              | 7%   |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   | Iniciativa y Creatividad         | 8%   |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   | Atención al Detalle              | 8%   |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   | Trabajo en Equipo                | 10%  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   | Capacidad de Análisis y Síntesis | 7%   |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   | Adaptabilidad al Cambio          | 7%   |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   | Cumplimiento                     | 15%  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| Subtotal Específicas  |                                  | 70%  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| CALIFICACIÓN FINAL OBTENIDA   |                                  | 100%   |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| CALIFICACIÓN FINAL OBTENIDA ORGANIZACIONALES + ESPECÍFICAS  |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| PLAN DE MEJORAMIENTO  |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| FACTORES POR MEJORAR  |                                  | ACCIONES   |         |     | RECURSOS |   |                          |             |  |  |  |
|   |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
|   |                                  |  |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |
| FIRMA EVALUADOR _____   |                                  | FIRMA EVALUADO: _____                                      |         |     |          |   |                          |             |  |  |  |

## Anexo G1 [Capsula informativa]



Esta cápsula informativa se presenta a la gerencia donde se resumen los hallazgos y recomendaciones surgidas de este proceso, destacando la importancia de contar con un sistema estructurado y eficiente en la gestión del talento humano. A través de entrevistas, encuestas y análisis de procesos existentes, buscamos identificar las necesidades y oportunidades para formalizar el área, garantizando así un entorno laboral más productivo y alineado con los objetivos estratégicos de la empresa. Se podrá acceder a la capsula informativa en el siguiente enlace: <https://youtu.be/jQrUBHRarOQ>



**Anexo G2 [Documento formal de divulgación y entrega (Acta de reunión No. 20240910-01)]**

|  |   |   |   |   |  |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|----|----|------|----------------------------|---|-----------------|--|-------------|----------|------------------------|------------|------------|------------|--------------|-----------------------------|--|---|---|---|--|
| <p style="text-align: right;">Acta de reunión No. 20240910-01<br/><i>Divulgación y entrega de productos de la Consultoría en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S</i></p> <table border="1"> <tr> <td>Acta de reunión No. 20240910-01</td> <td>DIA</td> <td>MES</td> <td>AÑO</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>09</td> <td>2024</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td><b>TEMATICA DE REUNIÓN</b></td> <td>Divulgación y entrega de productos de la Consultoría en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S</td> </tr> <tr> <td><b>OBJETIVO</b></td> <td>Realizar la divulgación y entrega de los productos finales y/o recomendaciones desarrolladas durante el proyecto de consultoría de formalización del área de Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td><b>HORA</b></td> <td>05:00 PM</td> <td><b>PROXIMA REUNION</b></td> <td><b>DIA</b></td> <td><b>MES</b></td> <td><b>AÑO</b></td> </tr> <tr> <td><b>LUGAR</b></td> <td>Oficinas BRAVO PRODUCCIONES</td> <td></td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><b>DESARROLLO DE LA REUNIÓN</b></p> <p>Una vez se culmina con el trabajo de campo durante la consultoría en Talento humano para la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL SAS, como opción de grado de las estudiantes YOIZ PACHECO RUBIO identificada con cédula de ciudadanía 52.214.772 y NAYIBE PAOLA SALAZAR identificada con cédula de ciudadanía 31.589.460, de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, se procede a realizar la divulgación y entrega de los siguientes productos a la empresa BRAVO PRODUCCIONES así:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Se inicia con la presentación de una capsula informativa (video) para contextualizar la jornada de divulgación.</li> <li>Se presenta el siguiente reporte y análisis del trabajo de campo de la consultoría con sus respectivos resultados.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>REPORTE Y ANALISIS DE TRABAJO DE CAMPO CONSULTORIA</b></p> <p style="text-align: center;">Formalización del área de talento humano para la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S</p> <p>En el contexto actual, donde la gestión del talento humano se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito empresarial, Bravo Producciones BTL S.A. hemos propuesto la reestructuración y formalización de su área de talento humano. Este proceso busca</p> | Acta de reunión No. 20240910-01   | DIA   | MES   | AÑO   |  | 10 | 09 | 2024 | <b>TEMATICA DE REUNIÓN</b> | Divulgación y entrega de productos de la Consultoría en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S | <b>OBJETIVO</b> | Realizar la divulgación y entrega de los productos finales y/o recomendaciones desarrolladas durante el proyecto de consultoría de formalización del área de Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S | <b>HORA</b> | 05:00 PM | <b>PROXIMA REUNION</b> | <b>DIA</b> | <b>MES</b> | <b>AÑO</b> | <b>LUGAR</b> | Oficinas BRAVO PRODUCCIONES |  | x | x | x | <p style="text-align: right;">Acta de reunión No. 20240910-01<br/><i>Divulgación y entrega de productos de la Consultoría en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S</i></p> <p>optimizar la gestión del capital humano, alineando las estrategias organizacionales con las necesidades y expectativas de sus colaboradores.</p> <p>Como parte de esta consultoría empresarial, se llevó a cabo un especial trabajo de campo que incluyó la realización de entrevistas y encuestas dirigidas a empleados y directivos de la empresa. Estas herramientas permitieron obtener una visión integral sobre la percepción del talento humano dentro de Bravo Producciones BTL S.A., así como identificar áreas clave que requieren atención y oportunidades de mejora.</p> <p>Adicionalmente, se realizó un análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) para evaluar el estado actual del área de talento humano. Esta matriz proporciona un marco claro para entender los factores internos y externos que influyen en la gestión del personal, facilitando así la toma de decisiones informadas en el proceso de reestructuración.</p> <p>El presente informe tiene como objetivo presentar los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, así como las conclusiones y recomendaciones necesarias para impulsar una transformación positiva en el área de talento humano de Bravo Producciones BTL S.A.</p> |
| Acta de reunión No. 20240910-01  | DIA   | MES   | AÑO   |   |  |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |
|  | 10  | 09  | 2024  |   |  |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |
| <b>TEMATICA DE REUNIÓN</b>   | Divulgación y entrega de productos de la Consultoría en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S   |   |   |   |  |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |
| <b>OBJETIVO</b>  | Realizar la divulgación y entrega de los productos finales y/o recomendaciones desarrolladas durante el proyecto de consultoría de formalización del área de Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S  |   |   |   |  |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |
| <b>HORA</b>  | 05:00 PM  | <b>PROXIMA REUNION</b>  | <b>DIA</b>  | <b>MES</b>  | <b>AÑO</b>   |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |
| <b>LUGAR</b>   | Oficinas BRAVO PRODUCCIONES   |   | x   | x   | x  |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |
| <p style="text-align: right;">Acta de reunión No. 20240910-01<br/><i>Divulgación y entrega de productos de la Consultoría en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S</i></p> <p><b>I. ANALISIS MATRIZ DOFA</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p><b>BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S</b></p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia de muchos años en la ejecución de eventos</li> <li>Buena reputación de la empresa en el mercado local</li> <li>Ubicación estratégica</li> <li>Buenas relaciones con proveedores</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento en la demanda de eventos personalizados y temáticos.</li> <li>Colaboración con otras empresas locales.</li> <li>Incorporación de nuevas tecnologías para mejorar la experiencia del cliente.</li> <li>Participación de ferias y exposiciones para promover los servicios.</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia creciente en el sector de eventos</li> <li>Cambios inesperados en las regulaciones gubernamentales</li> <li>Posibles crisis sanitarias como la vivida con el COVID 19</li> <li>Impacto negativo de reseñas con clientes de forma personal o por redes sociales</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de gestión y dirección del talento humano.</li> <li>Recursos financieros limitados para invertir en tecnología y capacitación de personal</li> <li>Falta de innovación en la creación de eventos sociales que generen emociones</li> </ul> </td> </tr> </table> <p><b>Fortalezas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Experiencia en la ejecución de eventos: La amplia trayectoria de la empresa proporciona un conocimiento profundo del sector, lo que genera confianza en los clientes y facilita la ejecución de eventos exitosos.</li> <li>Buena reputación en el mercado laboral: La empresa cuenta con buena reputación y permite atraer a nuevos clientes y retener a los existentes, creando una ventaja competitiva significativa.</li> </ol> </div>   | <p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia de muchos años en la ejecución de eventos</li> <li>Buena reputación de la empresa en el mercado local</li> <li>Ubicación estratégica</li> <li>Buenas relaciones con proveedores</li> </ul>  | <p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento en la demanda de eventos personalizados y temáticos.</li> <li>Colaboración con otras empresas locales.</li> <li>Incorporación de nuevas tecnologías para mejorar la experiencia del cliente.</li> <li>Participación de ferias y exposiciones para promover los servicios.</li> </ul> | <p><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia creciente en el sector de eventos</li> <li>Cambios inesperados en las regulaciones gubernamentales</li> <li>Posibles crisis sanitarias como la vivida con el COVID 19</li> <li>Impacto negativo de reseñas con clientes de forma personal o por redes sociales</li> </ul> | <p><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de gestión y dirección del talento humano.</li> <li>Recursos financieros limitados para invertir en tecnología y capacitación de personal</li> <li>Falta de innovación en la creación de eventos sociales que generen emociones</li> </ul> | <p style="text-align: right;">Acta de reunión No. 20240910-01<br/><i>Divulgación y entrega de productos de la Consultoría en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S</i></p> <p>3. Ubicación estratégica y buenas relaciones con proveedores: La ubicación de la empresa es favorable y las relaciones consolidadas con proveedores facilitan la logística y la obtención de recursos necesarios para los eventos.</p> <p><b>Oportunidades</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Aumento en la demanda de eventos personalizados: Esta tendencia ofrece a Bravo Producciones BTL S.A. la posibilidad de diversificar su oferta y capitalizar en nichos específicos del mercado.</li> <li>Colaboración con otras empresas locales: Las alianzas estratégicas pueden mejorar la visibilidad y el alcance de los servicios, además de enriquecer las experiencias ofrecidas a los clientes.</li> <li>Incorporación de nuevas tecnologías: Si la empresa adopta tecnologías innovadoras no solo mejora la experiencia del cliente, sino que también optimiza los procesos internos, generando eficiencia.</li> <li>Participación en ferias y exposiciones: Estas actividades permiten promover los servicios y establecer contactos valiosos que pueden traducirse en nuevas oportunidades comerciales.</li> </ol> <p><b>Debilidades</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Falta de gestión y dirección del talento humano: Actualmente existe carencia de una adecuada gestión del personal lo cual puede afectar el rendimiento y la motivación del equipo, impactando negativamente en la calidad del servicio.</li> <li>Recursos financieros limitados: La falta de inversión en tecnología y capacitación limita el crecimiento y la innovación, lo que puede llevar a quedarse atrás frente a la competencia.</li> </ol> |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |
| <p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia de muchos años en la ejecución de eventos</li> <li>Buena reputación de la empresa en el mercado local</li> <li>Ubicación estratégica</li> <li>Buenas relaciones con proveedores</li> </ul>   | <p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento en la demanda de eventos personalizados y temáticos.</li> <li>Colaboración con otras empresas locales.</li> <li>Incorporación de nuevas tecnologías para mejorar la experiencia del cliente.</li> <li>Participación de ferias y exposiciones para promover los servicios.</li> </ul> |   |   |   |  |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |
| <p><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia creciente en el sector de eventos</li> <li>Cambios inesperados en las regulaciones gubernamentales</li> <li>Posibles crisis sanitarias como la vivida con el COVID 19</li> <li>Impacto negativo de reseñas con clientes de forma personal o por redes sociales</li> </ul>  | <p><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de gestión y dirección del talento humano.</li> <li>Recursos financieros limitados para invertir en tecnología y capacitación de personal</li> <li>Falta de innovación en la creación de eventos sociales que generen emociones</li> </ul>   |   |   |   |  |    |    |      |                            |   |                 |  |             |          |                        |            |            |            |              |                             |  |   |   |   |  |

|   |   |
|---|---|
| <p style="text-align: right;">5</p> <div style="text-align: right; font-size: small;">             Acta de reunión No. 20240910-01<br/>             Divulgación y entrega de productos de la Consultoría<br/>             en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S         </div> <p>3. Falta de innovación en eventos: La ausencia de propuestas creativas que generen emociones puede hacer que los eventos sean percibidos como comunes, reduciendo el interés del público.</p> <p><b>Amenazas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Competencia creciente en el sector: La aparición constante de nuevos competidores puede erosionar la cuota de mercado y presionar los márgenes de beneficio.</li> <li>2. Cambios inesperados en relaciones gubernamentales: Las regulaciones cambiantes pueden afectar las operaciones y requerir ajustes rápidos que compliquen la planificación.</li> <li>3. Posibles crisis sanitarias: Situaciones como la pandemia del COVID-19 pueden impactar significativamente la industria de eventos, provocando cancelaciones o cambios drásticos en la forma de operar.</li> <li>4. Impacto negativo por redes sociales: Las críticas o comentarios desfavorables pueden difundir rápidamente una mala imagen, afectando la percepción pública y reduciendo oportunidades futuras.</li> </ol> <p>Una vez analizada la Matriz se identifica que la empresa Bravo Producciones BTL S.A. cuenta con fortalezas sólidas que pueden ser apalancadas para aprovechar las oportunidades emergentes en el sector de eventos sociales. Sin embargo, es crucial abordar las debilidades identificadas para mitigar las amenazas presentes en el entorno competitivo actual. Implementar estrategias para mejorar la gestión del talento humano e invertir en innovación será clave para mantener su posición en el mercado.</p> <p><b>2. ANALISIS ENTREVISTAS</b></p> <p>Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los resultado de las entrevistas: El representante legal de la empresa expresa la profunda conexión emocional con su trabajo y la empresa que ha creado, su motivación</p>   | <p style="text-align: right;">6</p> <div style="text-align: right; font-size: small;">             Acta de reunión No. 20240910-01<br/>             Divulgación y entrega de productos de la Consultoría<br/>             en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S         </div> <p>principal es la pasión por lo que hace, por el aprendizaje y esfuerzo constante. Se siente motivado por haber establecido una empresa propia después de haber adquirido experiencia en otras compañías, lo que lo llena de orgullo y satisfacción personal, todo esto contribuye a su realización personal, mientras que le genera frustración o desmotivación la falta de control en aspectos administrativos y financieros, demora en los pagos de los clientes y la estabilidad económica de la empresa.</p> <p>De igual forma, entre los aspectos que cree son susceptibles de mejora, se encuentran la demora en los pagos de los clientes, situación por la cual han faltado recursos para la inversión en la creación de un departamento formal de gestión del talento humano donde se lleven a cabo programas de bienestar laboral como las pausas activas y retos o competencias con desafíos saludables con el deporte, además de que los colaboradores puedan crecer personalmente, por medio de creación de oportunidades de desarrollo profesional, como también la formación en habilidades técnicas que les permita desempeñar mejor su trabajo.</p> <p>Por su parte, los empleados de la empresa han indicado en las entrevistas que lo buscado en un empleo es la estabilidad económica, enfrentar retos interesantes, factores motivacionales como reconocimiento de logros y esfuerzos, oportunidades de crecimiento profesional, donde se valoren sus habilidades y contribución. Destacan que en la empresa hay un ambiente de trabajo colaborativo, el representante legal tiene una comunicación clara y constante con los colaboradores, el incentivo económico por el cumplimiento de metas ha sido de gran impacto y motivación, sienten un reconocimiento constante al esfuerzo, motivación en el logro de los objetivos comerciales, se contribuye al desarrollo profesional con asistencia a eventos empresariales de gran magnitud y capacitación en áreas clave del negocio.</p>  |
| <p style="text-align: right;">7</p> <div style="text-align: right; font-size: small;">             Acta de reunión No. 20240910-01<br/>             Divulgación y entrega de productos de la Consultoría<br/>             en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S         </div> <p>También esperan que puedan proponer y desarrollar nuevos proyectos e ideas, liderar iniciativas propias que beneficien a la empresa y el crecimiento personal; consideran que se debe mejorar en una comunicación más clara por parte de los líderes, la escala salarial no está completamente alineada con la carga de trabajo y las responsabilidades del cargo, indican que no hay un plan de bienestar laboral en la empresa y desean tener beneficios que mejoren la calidad de vida, flexibilidad, bienestar físico y emocional, programas de salud.</p> <p>Por su parte, en la encuesta de clima organizacional, el ambiente de trabajo es calificado por el 80% como bueno y el 20% regular; en cuanto a la consideración de que la empresa se preocupa por el bienestar físico y emocional suyos, todos indicaron que sí; el sentimiento de valoración y reconocimiento por el trabajo en la empresa fue siempre el 40% y a veces el 60%; la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos es efectiva en la empresa, la respuesta fue en desacuerdo el 40% y de acuerdo el 60%; la satisfacción con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que ofrece la empresa es muy satisfecho el 40%, satisfecho el 40% y nada satisfecho el 20%; lo inclusiva que se considera la cultura organizacional de la empresa en términos de diversidad e igualdad, es muy inclusiva el 20% e inclusiva el 80%; la motivación para desempeñar las tareas diarias en la empresa es totalmente motivado el 20% y motivado el 80%; la comodidad al expresar tus ideas y opiniones en el entorno laboral es muy cómodo 40% y cómodo/a 60%; si se recibe el apoyo necesario por parte de tus superiores para realizar tu trabajo de manera efectiva, es siempre el 60% y a veces el 40%; En general, ¿cómo calificarías tu satisfacción laboral en la empresa?, poco satisfecho 20%, satisfecho 60% y muy satisfecho 20%.</p> <p>De acuerdo con estas respuestas se puede inferir que el clima organizacional a nivel general tiene una buena percepción, aunque tiene varios aspectos susceptibles de mejora para que los colaboradores se sientan mejor en su ambiente de trabajo y puedan tener más motivación para el desempeño de sus labores.</p> | <p style="text-align: right;">8</p> <div style="text-align: right; font-size: small;">             Acta de reunión No. 20240910-01<br/>             Divulgación y entrega de productos de la Consultoría<br/>             en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S         </div> <p>En la encuestas de formalización del área de recursos humanos, se recibieron diferentes respuestas, entre las que se resaltan que resaltan que el papel que debe desempeñar esta área es: el área de Talento Humano desempeña un papel fundamental donde se detallan algunos de los roles clave que se debe asumir: Alineación con la Misión y Visión, Gestión del Desempeño, Retención de Personal, Diversidad e Inclusión, Cultura Organizacional, el área de Talento Humano es un socio estratégico que debe contribuir de manera proactiva a la consecución de los objetivos organizacionales, asegurando que el personal no solo esté alineado con la misión de la organización, sino que también esté capacitado y motivado para alcanzar el éxito. Además, todos consideran que es importante la formalización de esta área, demostrando esta necesidad para la empresa percibida por los colaboradores.</p> <p>En las encuestas de bienestar, todos concuerdan en sentimientos y emociones positivas al ir al trabajar a la empresa, ya que sienten emoción, satisfacción personal, conexión social, es bueno, les gusta el trabajo y disfrutan realizarlo; aunque, en cuanto al bienestar físico hacen recomendaciones de ejecución real del plan de bienestar, pausas activas con actividad física, planes de integración como salidas o caminatas por semestre, priorización de los empleados en el plan de bienestar.</p> <p>En las encuestas de incentivos, resaltan como el incentivo económico que le genera mayor impacto y motivación, el bono de fin de año, bonificación por desempeño y los bonos de cumplimiento durante el año, mientras que en los incentivos no económicos reconocen el impacto del reconocimiento por las buenas labores realizadas, relaciones interpersonales, celebraciones de cumpleaños, desayunos o almuerzos en el trabajo en campo, permisos para atender asuntos personales y familiares, preocupación por la salud y bienestar en momentos difíciles, flexibilidad horaria y la disposición de café y agua en el lugar de trabajo, aunque consideran se puede mejorar en planes de desarrollo, colaboración y trabajo en equipo, reconocimiento e innovación y creatividad.</p> |

Acta de reunión No. 20240910-01  
Divulgación y entrega de productos de la Consultoría  
en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S

Por último en la encuesta de plan endomarketing, indican que las necesidades que han logrado satisfacer como persona y trabajador son el cumplimiento de la remuneración pactada, estabilidad, aprender nuevos conocimientos, desarrollo personal, seguridad financiera y sentido de pertenencia, retos, contribución y propósito; consideran a nivel general que la relación con todos es buena, pero con oportunidades de mejora como los canales de comunicación, el control de las emociones y mejor enfoque pro activo hacia el servicio y la atención.

Con la información anterior recibida tanto de las encuestas como las entrevistas, se puede decir que la empresa tiene buen ambiente laboral y relaciones entre los colaboradores, aunque ellos también manifiestan aspectos de mejora, los cuales se pueden abordar desde una buena gestión del área de talento humano, por lo tanto, la importancia de promover este proyecto teniendo en cuenta las necesidades manifestadas y llevarlo después a una óptima implementación dentro de la empresa.

**ANEXO GRÁFICAS DE ENTREVISTAS:**

Acta de reunión No. 20240910-01  
Divulgación y entrega de productos de la Consultoría  
en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S



Acta de reunión No. 20240910-01  
Divulgación y entrega de productos de la Consultoría  
en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S

**PRODUCTOS FINALES A PRESENTAR:**

Luego del proceso de análisis se logra identificar las áreas claves para la mejora y el desarrollo. Este esfuerzo ayudará con el bienestar y crecimiento de los colaboradores de la empresa Bravo Producciones BTL S.A.

En este contexto, se presentan las herramientas que servirán como base para la reestructuración y formalización del área de talento humano. Estas iniciativas están diseñadas para optimizar los procesos, fomentar una cultura organizacional sólida y potenciar las habilidades individuales y colectivas del equipo.

**3.1 MODELO PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR**

La motivación y el compromiso del personal son clave para la productividad y competitividad de Bravo Producciones BTL S.A.S., pero la falta de un sistema formal de incentivos ha afectado el rendimiento y estabilidad del talento. Para solucionar esto, se ha diseñado un plan que incluye bonificaciones por desempeño, incentivos no monetarios, recompensas por innovación y un fondo de bienestar, con evaluaciones periódicas para su ajuste. Este programa busca aumentar la productividad en un 10% en seis meses, reducir la rotación en un 15% anual y fortalecer una cultura organizacional basada en el reconocimiento y la innovación, consolidando así una empresa más estable y competitiva.

Acta de reunión No. 20240910-01  
Divulgación y entrega de productos de la Consultoría  
en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S

**BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S**

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS**

| BIENESTAR LABORAL           | CARGO ASIGNADO           | OBJETIVO  | REQUISITOS  | TIPO DE INCENTIVO | INDICADORES DE SEGUIMIENTO                | RECURSOS         | RISGO-OPORTUNIDAD                             |
|-----------------------------|--------------------------|---|---|-------------------|---|------------------|---|
| Fortalecer por competencias | Trabaja Buenas Prácticas | Alcanzar la satisfacción del cliente y mejorar la reputación de la empresa. | Capacitación en el uso de herramientas digitales para mejorar la productividad. | Monetario         | Calificación de satisfacción del cliente. | Recursos Humanos | Mejora de la Calidad del Servicio al Cliente. |
| Presencia en el trabajo     | Responsable de Trabajo   | Reducir el ausentismo y mejorar la productividad del equipo.                | Implementar programas de bienestar laboral y flexibilidad horaria.              | Monetario         | Porcentaje de ausentismo.                 | Recursos Humanos | Mejora de la Productividad del Equipo.        |
| Innovación y Creatividad    | Trabaja Buenas Prácticas | Fomentar la innovación y el desarrollo de nuevos productos y servicios.     | Implementar programas de innovación y desarrollo de nuevos productos.           | Monetario         | Porcentaje de nuevos productos lanzados.  | Recursos Humanos | Mejora de la Competitividad del Servicio.     |
| Clima Laboral y Equilibrio  | Trabaja Buenas Prácticas | Mejorar el clima laboral y el bienestar de los colaboradores.               | Implementar programas de bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo.           | Monetario         | Porcentaje de colaboradores satisfechos.  | Recursos Humanos | Mejora de la Calidad del Servicio al Cliente. |
| Progreso y Desarrollo       | Trabaja Buenas Prácticas | Lograr el crecimiento y desarrollo de los colaboradores.                    | Implementar programas de desarrollo profesional y capacitación.                 | Monetario         | Porcentaje de colaboradores capacitados.  | Recursos Humanos | Mejora de la Competitividad del Servicio.     |

**3.2 MODELO MANUAL DE FUNCIONES**

El Manual de Funciones de Bravo Producciones S.A.S. es una herramienta fundamental para la gestión eficiente del talento humano, ya que establece con claridad los roles, responsabilidades y requisitos de cada cargo dentro de la empresa. Su implementación permite optimizar los procesos organizacionales, mejorar la coordinación entre áreas y garantizar que cada colaborador comprenda sus funciones y objetivos, lo que contribuye a una mayor productividad y alineación con la estrategia empresarial. Además, facilita la selección, capacitación y evaluación del personal, asegurando que los empleados cuenten con las competencias necesarias para el crecimiento y éxito de la compañía.

Acta de reunión No. 20240910-01  
Divulgación y entrega de productos de la Consultoría  
en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S

| BRAVO PRODUCCIONES S.A.S |   |
|--------------------------|---|
| MANUAL DE FUNCIONES      |   |
| <b>Objetivo:</b>         | Elaborar un manual de funciones que describa las actividades principales de cada puesto de trabajo y sirva como herramienta de gestión del talento humano.    |
| <b>Alcance:</b>          | Todos los departamentos de la empresa.  |
| <b>Responsables:</b>     | Gerente General, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Operaciones, Gerente de Marketing, Gerente de Finanzas, Gerente de Logística, Gerente de Tecnología. |
| <b>Metas:</b>            | Elaborar el manual de funciones en un plazo de 30 días hábiles.   |
| <b>Indicadores:</b>      | Porcentaje de cumplimiento de las actividades principales de cada puesto de trabajo.  |
| <b>Requisitos:</b>       | Experiencia en la elaboración de manuales de funciones.   |
| <b>Procedimientos:</b>   | Procedimiento de elaboración del manual de funciones.   |
| <b>Recursos:</b>         | Software de procesamiento de textos, Hojas de cálculo, Internet.  |
| <b>Productos:</b>        | Manual de funciones de la empresa.  |
| <b>Control:</b>          | Revisión y aprobación del manual de funciones por parte del Gerente General.  |
| <b>Actualización:</b>    | Revisión y actualización del manual de funciones de acuerdo a los cambios en la estructura organizacional.  |
| <b>Referencias:</b>      | Normas de la empresa, Normas de la industria.   |
| <b>Observaciones:</b>    |   |

Acta de reunión No. 20240910-01  
Divulgación y entrega de productos de la Consultoría  
en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S

### 3.3 MODELO PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

El protocolo de selección de personal de Bravo Producciones S.A.S. tiene como objetivo principal atraer, seleccionar y desarrollar talento humano altamente cualificado y alineado con la cultura organizacional de la empresa. El proceso se inicia con la requisición del personal por parte del departamento de Recursos Humanos o el jefe inmediato, seguido por el reclutamiento y preselección de hojas de vida. Luego, se realiza la selección de los candidatos con mejor perfil y se lleva a cabo una primera entrevista para evaluar habilidades de comunicación, experiencia laboral y conocimientos técnicos. Posteriormente, se aplican pruebas psicotécnicas y especiales para evaluar competencias específicas, como liderazgo y manejo de herramientas informáticas. Finalmente, se realiza la inducción del nuevo empleado.

Este protocolo busca garantizar la excelencia en la ejecución de los eventos y el crecimiento sostenible de la empresa, asegurando la contratación del personal más idóneo y comprometido con los objetivos de la organización.

Acta de reunión No. 20240910-01  
Divulgación y entrega de productos de la Consultoría  
en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S

| BRAVO PRODUCCIONES S.A.S           |   |
|------------------------------------|---|
| PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL |   |
| <b>Objetivo:</b>                   | Elaborar un protocolo de selección de personal que describa el proceso de selección de personal y sirva como herramienta de gestión del talento humano.       |
| <b>Alcance:</b>                    | Todos los departamentos de la empresa.  |
| <b>Responsables:</b>               | Gerente General, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Operaciones, Gerente de Marketing, Gerente de Finanzas, Gerente de Logística, Gerente de Tecnología. |
| <b>Metas:</b>                      | Elaborar el protocolo de selección de personal en un plazo de 30 días hábiles.  |
| <b>Indicadores:</b>                | Porcentaje de cumplimiento del proceso de selección de personal.  |
| <b>Requisitos:</b>                 | Experiencia en la elaboración de protocolos de selección de personal.   |
| <b>Procedimientos:</b>             | Procedimiento de selección de personal.   |
| <b>Recursos:</b>                   | Software de procesamiento de textos, Hojas de cálculo, Internet.  |
| <b>Productos:</b>                  | Protocolo de selección de personal de la empresa.   |
| <b>Control:</b>                    | Revisión y aprobación del protocolo de selección de personal por parte del Gerente General.   |
| <b>Actualización:</b>              | Revisión y actualización del protocolo de selección de personal de acuerdo a los cambios en la estructura organizacional.                                     |
| <b>Referencias:</b>                | Normas de la empresa, Normas de la industria.   |
| <b>Observaciones:</b>              |   |

Acta de reunión No. 20240910-01  
Divulgación y entrega de productos de la Consultoría  
en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S

### 3.4 MODELO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Evaluación de Desempeño en Bravo Producciones SAS es una herramienta clave para medir el rendimiento de los colaboradores en función de sus responsabilidades, competencias y objetivos organizacionales. Este proceso permite identificar áreas de mejora y fortalezas, contribuyendo al desarrollo profesional y organizacional.

| BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S      |   |
|-----------------------------------|---|
| MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO |   |
| <b>Objetivo:</b>                  | Medir el rendimiento de los colaboradores en función de sus responsabilidades, competencias y objetivos organizacionales.                                     |
| <b>Alcance:</b>                   | Todos los departamentos de la empresa.  |
| <b>Responsables:</b>              | Gerente General, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Operaciones, Gerente de Marketing, Gerente de Finanzas, Gerente de Logística, Gerente de Tecnología. |
| <b>Metas:</b>                     | Elaborar el modelo de evaluación de desempeño en un plazo de 30 días hábiles.   |
| <b>Indicadores:</b>               | Porcentaje de cumplimiento del proceso de evaluación de desempeño.  |
| <b>Requisitos:</b>                | Experiencia en la elaboración de modelos de evaluación de desempeño.  |
| <b>Procedimientos:</b>            | Procedimiento de evaluación de desempeño.   |
| <b>Recursos:</b>                  | Software de procesamiento de textos, Hojas de cálculo, Internet.  |
| <b>Productos:</b>                 | Modelo de evaluación de desempeño de la empresa.  |
| <b>Control:</b>                   | Revisión y aprobación del modelo de evaluación de desempeño por parte del Gerente General.  |
| <b>Actualización:</b>             | Revisión y actualización del modelo de evaluación de desempeño de acuerdo a los cambios en la estructura organizacional.                                      |
| <b>Referencias:</b>               | Normas de la empresa, Normas de la industria.   |
| <b>Observaciones:</b>             |   |

17



Acta de reunión No. 20240910-01  
Divulgación y entrega de productos de la Consultoría  
en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S

La primera semana de diciembre 2024 se realizará la entrega formal a la empresa de cada uno de los archivos digitales correspondiente a los productos finales descritos en los puntos anteriores y se indica además que los modelos antes presentados son una guía inicial que puede ser modificada y ajustada a las necesidades de la empresa.

Se hace entrega formal y física del presente informe a la gerencia de la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL SAS.




**NAYIBE PAOLA SALAZAR**  
CC 31.589.460  
Estudiante

**YOIZ PACHECO RUBIO**  
CC 52.214.772  
Estudiante

**LEONCIO BRAVO BERNAL**  
Representante legal  
Recibido







**Anexo H [Lista de asistencia de divulgación]**











|                                 |  |                        |   |            |            |
|---------------------------------|--|------------------------|---|------------|------------|
| Acta de reunión No. 20240910-01 |  | <b>DIA</b>             | <b>MES</b>  | <b>AÑO</b> |            |
|                                 |  | 10                     | 09  | 2024       |            |
| <b>TEMATICA DE REUNIÓN</b>      | Divulgación y entrega de productos de la Consultoría en Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S  |                        |   |            |            |
| <b>OBJETIVO</b>                 | Realizar la divulgación y entrega de los productos finales y/o recomendaciones desarrolladas durante el proyecto de consultoría de formalización del área de Talento Humano en la empresa BRAVO PRODUCCIONES BTL S.A.S |                        |   |            |            |
| <b>HORA</b>                     | 05:00 PM   | <b>PROXIMA REUNIÓN</b> | <b>DIA</b>  | <b>MES</b> | <b>AÑO</b> |
| <b>LUGAR</b>                    | Oficinas BRAVO PRODUCCIONES  |                        | x   | x          | x          |
| <b>LISTA DE ASISTENCIA</b>      |  |                        |   |            |            |
| <b>No.</b>                      | <b>NOMBRE</b>  | <b>CARGO</b>           | <b>FIRMA</b>  |            |            |
| 1                               | Leoncio Bravo Bernal   | Representante Legal    |   |            |            |
| 2                               | Yoiz Pachecho Rubio  | Estudiante             |  |            |            |
| 3                               | Nayibe Paola Salazar   | Estudiante             |  |            |            |
| 4                               |  |                        |   |            |            |
| 5                               |  |                        |   |            |            |
| 6                               |  |                        |   |            |            |
| 7                               |  |                        |   |            |            |
| 8                               |  |                        |   |            |            |
| 9                               |  |                        |   |            |            |
| 10                              |  |                        |   |            |            |



## Anexo [I] Acta de seguimiento gerencial No 1

| PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL   |  | PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL      |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
|--|--|---|--|---|--|--|--|--|--|------------------|--|
|  <table border="1"> <tr> <td>Número de acta:</td> <td>001</td> </tr> <tr> <td>Título del acta:</td> <td>Seguimiento gerencial [#01]<br/>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br/>Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table>  |  | Número de acta:                                     | 001  | Título del acta:                            | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano.         |  <table border="1"> <tr> <td>Número de acta:</td> <td>001</td> </tr> <tr> <td>Título del acta:</td> <td>Seguimiento gerencial [#01]<br/>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br/>Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table> |  | Número de acta:  | 001  | Título del acta: | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |
| Número de acta:  | 001  |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| Título del acta:   | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano.   |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| Número de acta:  | 001  |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| Título del acta:   | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano.   |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| <b>DATOS DEL ACTA</b>  |  | <b>Desarrollo:</b>                                  |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| <table border="1"> <tr> <td><b>Fecha/Hora inicio:</b><br/>Julio 26 2024 / 5:00 pm</td> <td><b>Fecha/Hora final:</b><br/>Julio 26 2024 / 5:00 pm</td> </tr> <tr> <td><b>Lugar de la reunión:</b> Instalaciones de la empresa Bravo Producciones BTL S.A.S</td> <td><b>Empresa:</b><br/>Bravo Producciones S.A.S</td> </tr> <tr> <td><b>Proyecto:</b><br/><b>Reestructuración y formalización del área de talento humano: "un enfoque estratégico e innovador"</b></td> <td><b>Número de contrato:</b> 20240527031800</td> </tr> <tr> <td><b>Responsable del proyecto en la empresa:</b><br/>Leoncio Bravo<br/>Director General<br/>Dirección general</td> <td><b>Consultores:</b><br/>Jorge Pacheco Rubio<br/>Nayibe Paola Salazar<br/>Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH).<br/>Politécnico Gran Colombiano.</td> </tr> </table>  | <b>Fecha/Hora inicio:</b><br>Julio 26 2024 / 5:00 pm   | <b>Fecha/Hora final:</b><br>Julio 26 2024 / 5:00 pm | <b>Lugar de la reunión:</b> Instalaciones de la empresa Bravo Producciones BTL S.A.S | <b>Empresa:</b><br>Bravo Producciones S.A.S | <b>Proyecto:</b><br><b>Reestructuración y formalización del área de talento humano: "un enfoque estratégico e innovador"</b> | <b>Número de contrato:</b> 20240527031800  | <b>Responsable del proyecto en la empresa:</b><br>Leoncio Bravo<br>Director General<br>Dirección general | <b>Consultores:</b><br>Jorge Pacheco Rubio<br>Nayibe Paola Salazar<br>Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH).<br>Politécnico Gran Colombiano. | <p>De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Uno de los primeros pasos del proyecto consistió en la realización de un diagnóstico detallado de la estructura organizativa de Bravo Producciones S.A.S. Para ello: <ul style="list-style-type: none"> <li>Se llevó a cabo una presentación dirigida por el Director General de la empresa, en la que se expusieron las dinámicas actuales de gestión del talento humano, los roles y responsabilidades de los colaboradores y los principales retos que enfrenta la empresa en términos de gestión del personal.</li> <li>Durante la presentación, se identificaron fortalezas como la flexibilidad en la gestión operativa y la cultura de colaboración dentro del equipo de trabajo. Sin embargo, también se detectaron debilidades relacionadas con la falta de procesos estructurados para la selección, evaluación y desarrollo del talento humano.</li> <li>Como resultado de este diagnóstico, se establecieron los lineamientos iniciales para la formalización del área de talento humano, identificando puntos clave que requieren intervención, como la definición clara de roles, la necesidad de implementar estrategias de bienestar laboral y el desarrollo de mecanismos de evaluación del desempeño.</li> </ul> </li> <li>Para comprender a fondo la percepción de los empleados sobre el clima organizacional y la gestión del talento humano, se implementó un proceso de recolección de información mediante encuestas y entrevistas. <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas dirigidas al Director General y empleados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizaron entrevistas semiestructuradas al Director General con el propósito de entender su visión sobre la estructura organizativa y los desafíos actuales en la gestión del personal.</li> <li>Se entrevistó a empleados clave para conocer sus percepciones sobre el ambiente de trabajo, la equidad en la distribución de tareas, las oportunidades de desarrollo y la motivación dentro de la empresa.</li> </ul> </li> <li>Encuestas sobre clima organizacional y satisfacción laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>Se diseñaron y aplicaron encuestas estructuradas para evaluar la percepción de los empleados en relación con el bienestar laboral, el reconocimiento de su trabajo y la claridad en los procesos internos.</li> <li>Los resultados de estas encuestas revelaron que, si bien existe un ambiente laboral positivo y una alta valoración de la cultura organizacional, también se identificaron oportunidades de mejora en términos de reconocimiento del desempeño, comunicación interna y beneficios laborales.</li> <li>Se identificó una resistencia a la participación en entrevistas por parte de algunos empleados, lo que limitó la recolección de información en ciertos aspectos clave. Para abordar esta situación, se propuso la</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol> |                  |  |
| <b>Fecha/Hora inicio:</b><br>Julio 26 2024 / 5:00 pm   | <b>Fecha/Hora final:</b><br>Julio 26 2024 / 5:00 pm  |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| <b>Lugar de la reunión:</b> Instalaciones de la empresa Bravo Producciones BTL S.A.S   | <b>Empresa:</b><br>Bravo Producciones S.A.S  |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| <b>Proyecto:</b><br><b>Reestructuración y formalización del área de talento humano: "un enfoque estratégico e innovador"</b>   | <b>Número de contrato:</b> 20240527031800  |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| <b>Responsable del proyecto en la empresa:</b><br>Leoncio Bravo<br>Director General<br>Dirección general   | <b>Consultores:</b><br>Jorge Pacheco Rubio<br>Nayibe Paola Salazar<br>Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH).<br>Politécnico Gran Colombiano. |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| <b>TEMAS TRATADOS<sup>2</sup></b>  |  |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| <p><b>Tema:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>El primer seguimiento gerencial se llevó a cabo con el objetivo de evaluar el avance semestral del proyecto de consultoría, el cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo y la revisión de los productos desarrollados hasta la fecha. Este proceso forma parte del cumplimiento de los requisitos de la Maestría en Gerencia del Talento Humano y busca garantizar que la formalización del área de talento humano en Bravo Producciones S.A.S. se alinee con los objetivos estratégicos de la empresa.</li> </ol> <p>Además, durante la reunión, se discutió la visión de la empresa con respecto a la implementación del área de talento humano, así como los aspectos estratégicos e innovadores que la organización considera esenciales para fortalecer su estructura organizativa y mejorar la gestión del talento.</p> |  |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |
| <p><sup>1</sup> Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.<br/><sup>2</sup> Describir dentro del recuadro los temas tratados.</p>   |  |   |  |   |  |  |  |  |  |                  |  |

| PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL  |  | PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL   |     |                  |  |  |  |                 |     |                  |  |
|---|--|--|-----|------------------|--|--|--|-----------------|-----|------------------|--|
|  <table border="1"> <tr> <td>Número de acta:</td> <td>001</td> </tr> <tr> <td>Título del acta:</td> <td>Seguimiento gerencial [#01]<br/>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br/>Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table>   |  | Número de acta:  | 001 | Título del acta: | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |  <table border="1"> <tr> <td>Número de acta:</td> <td>001</td> </tr> <tr> <td>Título del acta:</td> <td>Seguimiento gerencial [#01]<br/>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br/>Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table> |  | Número de acta: | 001 | Título del acta: | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |
| Número de acta:   | 001  |  |     |                  |  |  |  |                 |     |                  |  |
| Título del acta:  | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |  |     |                  |  |  |  |                 |     |                  |  |
| Número de acta:   | 001  |  |     |                  |  |  |  |                 |     |                  |  |
| Título del acta:  | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |  |     |                  |  |  |  |                 |     |                  |  |
| <p>implementación de mecanismos de comunicación más efectivos y estrategias para incentivar la participación activa del personal en estos procesos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Se llegó a la propuesta y diseño de modelos inherentes a la formulación de área del talento humano se enumeran: <ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de manual de funciones.</li> <li>Modelo de plan de bienestar e incentivos laborales.</li> <li>Modelo de protocolo de selección de personal.</li> <li>Modelo de evaluación de desempeño.</li> </ul> </li> </ol> <p>Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Como parte del análisis estratégico, se construyó una Matriz FODA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) con el propósito de identificar los factores internos y externos que afectan la gestión del talento humano en la empresa. <ul style="list-style-type: none"> <li>Principales hallazgos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalezas: Cultura organizacional colaborativa y experiencia consolidada en la industria de eventos.</li> <li>Oportunidades: Posibilidad de implementar estrategias innovadoras de bienestar laboral y desarrollo profesional.</li> <li>Debilidades: Ausencia de políticas claras en la gestión del talento humano, falta de un sistema estructurado de selección y evaluación del personal.</li> <li>Amenazas: Alta rotación de empleados por la falta de estrategias de retención, lo que podría afectar la continuidad operativa de la empresa.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Se aplicaron encuestas y entrevistas pudiendo así realizar un análisis detallado respecto al área de talento humano en la empresa. Se desarrolló un informe con los hallazgos más relevantes y se identificaron áreas de mejora para la gestión personal. Se hace necesario resaltar que algunos empleados mostraron resistencia a participar en las entrevistas, lo que limitó la recolección de datos en ciertos aspectos clave.</li> <li>A partir del análisis de los datos obtenidos, se diseñaron modelos estratégicos que servirán como base para la implementación del área de talento humano en Bravo Producciones S.A.S. <ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de manual de funciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Define los roles, responsabilidades y competencias necesarias para cada cargo dentro de la empresa.</li> <li>Facilita la asignación de tareas y mejora la eficiencia organizativa.</li> </ul> </li> <li>Modelo de plan de bienestar e incentivos laborales: <ul style="list-style-type: none"> <li>Propone estrategias para mejorar la calidad de vida de los empleados a través de programas de bienestar físico, emocional y profesional.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Incluye incentivos económicos y no económicos para motivar al personal.</li> <li>Modelo de protocolo de selección de personal: <ul style="list-style-type: none"> <li>Establece criterios claros y procedimientos estructurados para la contratación de talento idóneo.</li> <li>Busca mejorar la retención del talento y optimizar los tiempos de selección.</li> </ul> </li> <li>Modelo de evaluación de desempeño: permite medir el rendimiento de los empleados y su alineación con los objetivos organizacionales. <ul style="list-style-type: none"> <li>Permite medir el rendimiento de los empleados con base en indicadores clave de desempeño.</li> <li>Facilita la identificación de oportunidades de mejora y la toma de decisiones sobre ascensos y capacitación.</li> </ul> </li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>Uno de los puntos críticos identificados en el proceso fue la percepción de algunos empleados sobre la equidad en los beneficios del Plan de Bienestar e Incentivos. <ul style="list-style-type: none"> <li>Hallazgos y ajustes recomendados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Algunos empleados manifestaron preocupaciones sobre la equidad en la distribución de incentivos, lo que generó la necesidad de revisar y ajustar los criterios de asignación de beneficios.</li> <li>Se propuso la implementación de una política de incentivos basada en el desempeño y la antigüedad en la empresa, asegurando transparencia y equidad.</li> <li>Se recomendó fortalecer la comunicación interna para garantizar que todos los colaboradores comprendan los beneficios disponibles y los criterios para acceder a ellos.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol> <p>El seguimiento gerencial permitió evaluar el progreso del proyecto y tomar decisiones clave para continuar con la implementación del área de talento humano en Bravo Producciones S.A.S.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Próximos pasos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar los ajustes necesarios en el Plan de Bienestar e Incentivos.</li> <li>Diseñar estrategias para fomentar la participación de los empleados en futuros procesos de diagnóstico y evaluación.</li> <li>Iniciar la implementación de los modelos diseñados para la gestión del talento humano.</li> </ul> </li> </ul> <p>Con este seguimiento, se confirma que el proyecto avanza de manera satisfactoria, con base en un enfoque estratégico que busca optimizar la gestión del talento humano y fortalecer el crecimiento organizacional de Bravo Producciones S.A.S.</p> |     |                  |  |  |  |                 |     |                  |  |

| PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL   |   |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
|--|---|--|--------|------------------|--|-----------------------------|---------------------------------------|--|--------------------|------------------|--|----------------------|------------------|--|
|   | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;">Número de acta:</td> <td>001</td> </tr> <tr> <td>Título del acta:</td> <td>Seguimiento gerencial [#01]<br/>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br/>Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table> | Número de acta:  | 001    | Título del acta: | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| Número de acta:  | 001   |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| Título del acta:   | Seguimiento gerencial [#01]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano.  |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| <b>FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>3</sup></b>  |   |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Nombre</th> <th style="width: 33%;">Cargo o rol</th> <th style="width: 33%;">Firma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Leoncio Bravo</td> <td>Director General</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Yoiz Pacheco Rubio</td> <td>Estudiante MGTH.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nayibe Paola Salazar</td> <td>Estudiante MGTH.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> |   |  | Nombre | Cargo o rol      | Firma  | Leoncio Bravo               | Director General                      |  | Yoiz Pacheco Rubio | Estudiante MGTH. |  | Nayibe Paola Salazar | Estudiante MGTH. |  |
| Nombre   | Cargo o rol   | Firma  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| Leoncio Bravo  | Director General  |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| Yoiz Pacheco Rubio   | Estudiante MGTH.  |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| Nayibe Paola Salazar   | Estudiante MGTH.  |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| <b>FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO</b>   |   |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Nombre</th> <th style="width: 33%;">Cargo o rol</th> <th style="width: 33%;">Firma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Carlos Andrés Canas Castaño</td> <td>Director del proyecto de consultoría.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>  |   |  | Nombre | Cargo o rol      | Firma  | Carlos Andrés Canas Castaño | Director del proyecto de consultoría. |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| Nombre   | Cargo o rol   | Firma  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| Carlos Andrés Canas Castaño  | Director del proyecto de consultoría.   |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |
| <p><sup>3</sup> Firman los asistentes al seguimiento gerencial.</p>  |   |  |        |                  |  |                             |                                       |  |                    |                  |  |                      |                  |  |



## Anexo J [Acta de seguimiento gerencial No 2]

| PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL  |   | PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL           |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
|---|---|--|--|------------------|--|---|---|--|---|--|---|
| <table border="1"> <tr> <td>Número de acta:</td> <td>002</td> </tr> <tr> <td>Título del acta:</td> <td>Seguimiento gerencial [#02]<br/>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br/>Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table>   |   | Número de acta:  | 002  | Título del acta: | Seguimiento gerencial [#02]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. | <table border="1"> <tr> <td>Número de acta:</td> <td>002</td> </tr> <tr> <td>Título del acta:</td> <td>Seguimiento gerencial [#02]<br/>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br/>Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table> |   | Número de acta:  | 002                                       | Título del acta:   | Seguimiento gerencial [#02]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano.  |
| Número de acta:   | 002   |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| Título del acta:  | Seguimiento gerencial [#02]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano.  |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| Número de acta:   | 002   |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| Título del acta:  | Seguimiento gerencial [#02]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano.  |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| <b>DATOS DEL ACTA</b>   |   |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| <table border="1"> <tr> <td><b>Fecha/Hora inicio:</b><br/>Septiembre 10 2024 / 5:00 pm</td> <td><b>Fecha/Hora final:</b><br/>Septiembre 10 2024 / 5:00 pm</td> </tr> </table>   | <b>Fecha/Hora inicio:</b><br>Septiembre 10 2024 / 5:00 pm   | <b>Fecha/Hora final:</b><br>Septiembre 10 2024 / 5:00 pm | <table border="1"> <tr> <td><b>Lugar de la reunión:</b> Instalaciones de la empresa Bravo Producciones S.A.S</td> <td><b>Empresa:</b><br/>Bravo Producciones S.A.S</td> </tr> <tr> <td><b>Proyecto:</b><br/><b>Reestructuración y formalización del área de talento humano: "un enfoque estratégico e innovador"</b></td> <td><b>Número de contrato:</b> 20240527031800</td> </tr> <tr> <td><b>Responsable del proyecto en la empresa:</b><br/>Leoncio Bravo<br/>Director General<br/>Dirección general</td> <td><b>Consultores:</b><br/>Yoiz Pacheco Rubio<br/>Nayibe Paola Salazar<br/>Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH).<br/>Politécnico Gran Colombiano.</td> </tr> </table> |                  |  | <b>Lugar de la reunión:</b> Instalaciones de la empresa Bravo Producciones S.A.S  | <b>Empresa:</b><br>Bravo Producciones S.A.S | <b>Proyecto:</b><br><b>Reestructuración y formalización del área de talento humano: "un enfoque estratégico e innovador"</b> | <b>Número de contrato:</b> 20240527031800 | <b>Responsable del proyecto en la empresa:</b><br>Leoncio Bravo<br>Director General<br>Dirección general | <b>Consultores:</b><br>Yoiz Pacheco Rubio<br>Nayibe Paola Salazar<br>Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH).<br>Politécnico Gran Colombiano. |
| <b>Fecha/Hora inicio:</b><br>Septiembre 10 2024 / 5:00 pm   | <b>Fecha/Hora final:</b><br>Septiembre 10 2024 / 5:00 pm  |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| <b>Lugar de la reunión:</b> Instalaciones de la empresa Bravo Producciones S.A.S  | <b>Empresa:</b><br>Bravo Producciones S.A.S   |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| <b>Proyecto:</b><br><b>Reestructuración y formalización del área de talento humano: "un enfoque estratégico e innovador"</b>  | <b>Número de contrato:</b> 20240527031800   |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| <b>Responsable del proyecto en la empresa:</b><br>Leoncio Bravo<br>Director General<br>Dirección general  | <b>Consultores:</b><br>Yoiz Pacheco Rubio<br>Nayibe Paola Salazar<br>Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH).<br>Politécnico Gran Colombiano. |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| <b>TEMAS TRATADOS<sup>1</sup></b>   |   |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| <p><i>Tema:</i><br/>Durante esta sesión de seguimiento gerencial, se realizó un balance detallado de las actividades ejecutadas hasta la fecha, evaluando el cumplimiento del cronograma y los compromisos adquiridos en el marco de la consultoría para la formalización del área de Talento Humano en Bravo Producciones S.A.S.<br/>El propósito de esta reunión fue garantizar que los productos entregables estuvieran alineados con las necesidades organizacionales y estratégicas de la empresa, asegurando que las propuestas planteadas contribuyan a mejorar la gestión del talento humano.<br/>A continuación, se presentan las actividades realizadas y sus respectivos resultados:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Análisis de la situación actual del proceso de talento humano.<br/>Para comprender a fondo el estado actual del área de Talento Humano en Bravo Producciones S.A.S., se llevó a cabo un análisis integral de sus procesos y dinámicas internas. <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Hallazgos clave:</b></li> </ul> </li> </ol>  |   |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| <p>Como resultado de este análisis, se estableció la necesidad de implementar herramientas estratégicas como la Matriz DOFA, el manual de funciones, los modelos de selección, bienestar e incentivos, y la evaluación de desempeño.</p> <p>2. Trabajo de campo.<br/>Con el objetivo de obtener información cualitativa y cuantitativa sobre la percepción de los empleados y directivos respecto a la gestión del talento humano, se realizó un proceso de trabajo de campo basado en entrevistas y encuestas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Metodología aplicada: <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizaron entrevistas a los líderes de la organización para conocer su visión sobre la gestión del talento y los principales desafíos que enfrentan.</li> <li>Se aplicaron encuestas a los empleados para evaluar su satisfacción laboral, percepción del clima organizacional y necesidades en materia de bienestar e incentivos.</li> <li>Se llevó a cabo un análisis de las respuestas obtenidas, identificando patrones y áreas de mejora clave.</li> </ul> </li> <li>Resultados del trabajo de campo: <ul style="list-style-type: none"> <li>Se confirmó la necesidad de estructurar el área de Talento Humano para mejorar la eficiencia en la administración del personal.</li> <li>Se identificó que los empleados valoran el ambiente de trabajo colaborativo, pero demandan mayor claridad en las oportunidades de crecimiento y desarrollo.</li> <li>Se evidenció una brecha en la comunicación interna, lo que ha generado incertidumbre sobre algunos procesos administrativos y de bienestar.</li> <li>Se destacó la importancia de implementar programas de incentivos equitativos y alineados con el desempeño individual y colectivo.</li> </ul> </li> </ul> <p>A partir de estos hallazgos, se establecieron recomendaciones para mejorar la gestión del talento en la empresa y se estructuraron los modelos que guiarán la formalización del área.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificación de elementos clave.</li> </ol> |   |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |
| <p><sup>1</sup> Describir dentro del recuadro los temas tratados.</p>   |   |  |  |                  |  |   |   |  |   |  |   |




| PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL  |  | PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL |     |                  |  |   |  |                 |     |                  |  |
|---|--|--|-----|------------------|--|---|--|-----------------|-----|------------------|--|
| <table border="1"> <tr> <td>Número de acta:</td> <td>002</td> </tr> <tr> <td>Título del acta:</td> <td>Seguimiento gerencial [#02]<br/>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br/>Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table>   |  | Número de acta:                                | 002 | Título del acta: | Seguimiento gerencial [#02]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. | <table border="1"> <tr> <td>Número de acta:</td> <td>002</td> </tr> <tr> <td>Título del acta:</td> <td>Seguimiento gerencial [#02]<br/>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br/>Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table> |  | Número de acta: | 002 | Título del acta: | Seguimiento gerencial [#02]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |
| Número de acta:   | 002  |  |     |                  |  |   |  |                 |     |                  |  |
| Título del acta:  | Seguimiento gerencial [#02]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |  |     |                  |  |   |  |                 |     |                  |  |
| Número de acta:   | 002  |  |     |                  |  |   |  |                 |     |                  |  |
| Título del acta:  | Seguimiento gerencial [#02]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |  |     |                  |  |   |  |                 |     |                  |  |
| <p>Como parte del proceso de consultoría, se realizó una identificación de los factores críticos que influyen en la gestión del talento humano en Bravo Producciones S.A.S.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Principales elementos identificados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura organizacional: Necesidad de definir claramente los roles y funciones de cada colaborador dentro de la empresa.</li> <li>Gestión del desempeño: Falta de un sistema de evaluación que permita medir el rendimiento y generar planes de mejora.</li> <li>Bienestar y motivación: Importancia de desarrollar programas de bienestar e incentivos para fortalecer el compromiso de los empleados.</li> <li>Atracción y retención de talento: Necesidad de implementar un protocolo de selección que garantice la incorporación de personal idóneo y alineado con la cultura organizacional.</li> </ul> </li> </ul> <p>A partir de estos factores, se diseñaron modelos específicos que permitirán estructurar de manera efectiva el área de Talento Humano.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Divulgación de los productos de la consultoría.<br/>Como parte del proceso de implementación y apropiación de los modelos diseñados, se llevó a cabo una sesión de divulgación con el objetivo de socializar los resultados del trabajo realizado y generar retroalimentación por parte de los colaboradores.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades realizadas en la sesión de divulgación: <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación de los principales hallazgos del diagnóstico organizacional.</li> <li>Explicación de los modelos diseñados para la gestión del talento humano.</li> <li>Espacio de participación para recoger opiniones y sugerencias de los empleados y directivos.</li> <li>Revisión de los próximos pasos en la implementación de las estrategias propuestas.</li> </ul> </li> <li>Compromisos adquiridos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de las memorias de la sesión de divulgación para garantizar el registro de los aportes y acuerdos establecidos.</li> <li>Consolidación de la lista de asistencia de los participantes.</li> <li>Revisión y ajuste de los modelos presentados con base en los comentarios recibidos.</li> </ul> </li> </ul> <p>Conforme al plan de trabajo, se estableció el compromiso de realizar las siguientes entregas para consolidar la formalización del área de Talento Humano en Bravo Producciones S.A.S.:</p> |  |  |     |                  |  |   |  |                 |     |                  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos estratégicos a entregar: <ul style="list-style-type: none"> <li>Matriz DOFA: Documento que identifica las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la gestión del talento humano.</li> <li>Informe del trabajo de campo: Análisis detallado de los resultados obtenidos en las entrevistas y encuestas aplicadas.</li> <li>Modelo de Manual de Funciones: Documento que define los roles, responsabilidades y competencias de cada cargo en la empresa.</li> <li>Modelo de Plan de Bienestar e Incentivos Laborales: Estrategia para mejorar la motivación y calidad de vida de los empleados.</li> <li>Modelo de Protocolo de Selección de Personal: Procedimiento para la contratación de personal idóneo.</li> <li>Modelo de Evaluación de Desempeño: Herramienta para medir el rendimiento de los empleados y su alineación con los objetivos organizacionales.</li> <li>Memorias de la sesión de divulgación: Documento que registra los temas tratados y las conclusiones de la sesión de socialización.</li> <li>Lista de asistencia de divulgación: Registro de los colaboradores que participaron en la sesión de divulgación.</li> </ul> </li> </ul> <p>El segundo seguimiento gerencial permitió confirmar que el proyecto avanza de acuerdo con el cronograma establecido, cumpliendo con los compromisos de la consultoría y generando productos clave para la estructuración del área de Talento Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Próximos pasos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Finalizar la entrega de los productos comprometidos en la consultoría.</li> <li>Socializar con la alta dirección los ajustes recomendados en los modelos diseñados.</li> <li>Asegurar la implementación efectiva de las estrategias propuestas para optimizar la gestión del talento humano.</li> </ul> </li> </ul> <p>Con este seguimiento, se consolida el proceso de consultoría y se establecen las bases para la implementación de un área de Talento Humano estructurada y alineada con los objetivos estratégicos de Bravo Producciones S.A.S.</p>  |  |  |     |                  |  |   |  |                 |     |                  |  |



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

|                  |  |
|------------------|--|
| Número de acta:  | 002  |
| Título del acta: | Seguimiento gerencial [#02]<br>Proyecto de consultoría- Opción de Grado.<br>Maestría en Gerencia del Talento Humano. |

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>2</sup>

| Nombre               | Cargo o rol      | Firma   |
|----------------------|------------------|---|
| Leoncio Bravo        | Director General |  |
| Yojz Pacheco Rubio   | Estudiante MGTH. |   |
| Nayibe Paola Salazar | Estudiante MGTH. |  |

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

| Nombre                      | Cargo o rol                           | Firma |
|-----------------------------|---------------------------------------|-------|
| Carlos Andrés Canas Castaño | Director del proyecto de consultoría. |       |

<sup>2</sup> Firman los asistentes al seguimiento gerencial.