RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	Andrea Yuliany Chacon Uribe
FACULTAD	**Ciencias Administrativas y Económicas**
PLAN DE ESTUDIOS	**Administración de Empresas**
DIRECTOR	Gabriel David Camacho Murillo
TÍTULO DE LA TESIS	Apoyo administrativo en el área de desarrollo organizacional del Grupo Excala para la optimización de sus procesos internos
TITULO EN INGLES	Administrative support in the area of organizational development of the Excala Group for the optimization of its internal processes.

RESUMEN
(70 palabras)

Pasantías realizadas en la Compañía de Empaques del Grupo Excala, enfocadas a apoyar administrativamente la formación y desarrollo del talento humano. Se actualizaron bases de datos, organigrama y perfiles. Destaca el análisis y mejora de Clic del Saber, presupuesto y Plan de Vivienda. La experiencia fortaleció la gestión de procesos y aportó aprendizajes clave en trabajo en equipo y adaptación laboral.

RESUMEN EN INGLES

Internships carried out at the Excala Group's Packaging Company, focused on providing administrative support for the training and development of human talent. Databases, organizational chart and profiles were updated. Of note was the analysis and improvement of Clic del Saber, budget and Housing Plan. The experience strengthened process management and provided key learning in teamwork and labor adaptation.

PALABRAS CLAVES	Desarrollo, Talento humano, Capacitación, Presupuesto, Vivienda.
PALABRAS CLAVES EN INGLES	Development, Human Resources, Training, Budget, Housing.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 87	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:

Apoyo administrativo en el área de desarrollo organizacional del Grupo Excala para la optimización de sus procesos internos

Andrea Yuliany Chacon Uribe

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

Administración de Empresas

Esp. Gabriel David Camacho Murillo

19 de Diciembre de 2024

Índice

1. Apoyo administrativo en el área de desarrollo organizacional de Grupo Excala para la optimización de sus procesos internos 10

1.1 Descripción breve de la empresa 10

1.1.1 Misión 12

1.1.2 Visión 12

1.1.3 Objetivos de la empresa 13

1.1.4 Descripción de la estructura organizacional 13

1.1.5 Descripción de la dependencia y/o proyecto al que fue asignado 16

1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada 18

1.2.1 Planteamiento del problema 19

1.3 Objetivos de la pasantía 21

1.3.1 General 21

1.3.2 Específicos 21

1.4 Descripción de las actividades a desarrollar en la misma 22

2. Enfoques referenciales 23

2.1 Enfoque conceptual 23

2.2 Enfoque legal 25

2.2.1 Constitución política de Colombia 25

2.2.2 Ley 789 de 2002 26

2.2.3 Decreto 1072 de 2015 26

3. Informe de cumplimiento de trabajo 28

3.1 Presentación de resultados 28

3.1.1 Respaldo la gestión de los procesos desde las áreas de formación y desarrollo de personal 28

3.1.2 Ayudar en la logística y coordinación de las capacitaciones de inducción para la programación eficiente y recursos disponibles de las mismas 41

3.1.3 Colaborar en el desarrollo de los contenidos de formación e inducción para que los procesos sean más completos y efectivos 49

4. Diagnóstico final 75

5. Conclusiones 77

6. Recomendaciones 79

Referencias 80

Apéndice 83

Lista de tablas

Tabla 1 Descripción de las actividades 22

Tabla 2 Departamento al que pertenece 51

Tabla 3 Antigüedad en la empresa 52

Tabla 4 Participación en alguna capacitación del Clic del Saber 54

Tabla 5 Utilidad de estas capacitaciones para los diferentes roles en la empresa 55

Tabla 6 Razón principal por la que no participan o no han participado en algún momento en estas capacitaciones 56

Tabla 7 Quisiera participar en futuras capacitaciones del Clic del Saber 58

Tabla 8 Temas que se deberían incluir en el Clic del Saber 59

Tabla 9 Considera que los temas actuales se relacionan con las necesidades de desarrollo profesional 61

Tabla 10 Duración que prefieren para las capacitaciones 62

Tabla 11 Horario en que resultaría más conveniente asistir a estas capacitaciones 63

Tabla 12 Descripción del impacto de estas capacitaciones en los colaboradores de la empresa . 64

Tabla 13 Aspectos de mejora en el Clic del Saber para aumentar la relevancia al público 65

Lista de figuras

Figura 1 Hitos importantes en Grupo Excala 11

Figura 2 Estructura organizacional del comité ejecutivo de Grupo Excala 15

Figura 3 Estructura organizacional del área de desarrollo organizacional de Grupo Excala 16

Figura 4 DOFA del área de desarrollo organizacional 18

Figura 5 Gestión documental física y digital 29

Figura 6 Actualización de indicadores 30

Figura 7 Actualización de la base de datos de la planta de personal 32

Figura 8 Actualización del organigrama corporativo 33

Figura 9 Actualización de DP´s 34

Figura 10 Gestión documental física y digital 37

Figura 11 Análisis de retiros del Plan de Vivienda 39

Figura 12 Entrega de paquetes nutricionales, estrategia de bienestar 40

Figura 13 Inducción a afiliados al contrato sindical 42

Figura 14 Inducción virtual y estructuración del plan de entrenamiento de los nuevos ingresos de Compañía de Empaques 43

Figura 15 Entrega de kits de bienvenida a afiliados del contrato sindical o Sintraempaques 44

Figura 16 Inducción a vinculados de Compañía de Empaques 45

Figura 17 Seguimiento y logística en la ejecución de planes de entrenamiento 47

Figura 18 Monitoreo de la eficacia de las capacitaciones 48

Figura 19 Departamento al que pertenece 52

Figura 20 Antigüedad en la empresa 53

Figura 21 Participación en alguna capacitación del Clic del Saber 54

Figura 22 Utilidad de estas capacitaciones para los diferentes roles en la empresa 55

Figura 23 Razón principal por la que no participan o no han participado en algún momento en estas capacitaciones..... 57

Figura 24 Quisiera participar en futuras capacitaciones del Clic del Saber..... 58

Figura 25 Temas que se deberían incluir en el Clic del Saber 60

Figura 26 Considera que los temas actuales se relacionan con las necesidades de desarrollo profesional..... 61

Figura 27 Duración que prefieren para las capacitaciones 62

Figura 28 Horario en que resultaría más conveniente asistir a estas capacitaciones 63

Figura 29 Descripción del impacto de estas capacitaciones en los colaboradores de la empresa 64

Figura 30 Aspectos de mejora en el Clic del Saber para aumentar la relevancia al público 65

Figura 31 Búsqueda de plataformas y estructuración de la base de datos 70

Figura 32 Reestructuración del diseño del Clic del Saber 72

Figura 33 Análisis de las inscripciones al Clic del Saber en los años 2023 y 2024..... 74

Lista de apéndices

Apéndice A. Cronograma de Actividades 83

Apéndice B. Instrumento de recolección de datos 85

Apéndice C. Evidencia de aplicación de la encuesta 87

Resumen

El presente informe documenta el trabajo de pasantías realizado en la Compañía de Empaques del Grupo Excala, cuyo propósito fue apoyar administrativamente los procesos de formación, desarrollo e inducción del talento humano. Durante este periodo, se actualizó y gestionó la base de datos del personal, así como el organigrama y los perfiles de los empleados, asegurando que la información estuviera siempre precisa y alineada con las necesidades de la organización y se realizó apoyo en los procesos de inducción de nuevos vinculados y afiliados.

No obstante, un aspecto destacado fue la contribución al desarrollo de la estrategia Clic del saber, diseñada para promover la capacitación continua dentro de la empresa. A través del análisis de la baja participación en estas capacitaciones, especialmente entre los administrativos, se identificaron factores como desinterés o falta de tiempo, proponiendo ajustes en los temas y formatos de las capacitaciones para atraer a un público más amplio. Este esfuerzo ayudó a sentar las bases para un incremento en la participación, con un enfoque en cubrir las necesidades reales y habilidades clave de los empleados.

Finalmente, esta experiencia de pasantía no solo permitió cumplir con los objetivos planteados, sino que también aportó valor al área de talento humano mediante mejoras tangibles en la gestión de procesos. Asimismo, se destacan los aprendizajes obtenidos en cuanto a la importancia de trabajar en equipo, adaptarse a un entorno laboral estructurado y gestionar responsabilidades de manera efectiva.

Introducción

Este informe presenta las actividades realizadas durante el periodo de pasantía en la Compañía de Empaques de Grupo Excala, donde se respaldaron las áreas de formación, desarrollo e inducción del talento humano. El objetivo principal fue apoyar administrativamente los procesos internos, asegurando una gestión más eficiente y contribuyendo al desarrollo organizacional. A través de diversas actividades, como la actualización de bases de datos, el análisis de indicadores, la mejora de procesos de inducción y la implementación de estrategias de capacitación, se buscó generar un impacto positivo en el área asignada y fortalecer las competencias profesionales necesarias en el campo de la administración de empresas. Este documento detalla los logros, aportes y aprendizajes obtenidos, así como las conclusiones y recomendaciones derivadas de la experiencia.

1. Apoyo administrativo en el área de desarrollo organizacional de Grupo Excala para la optimización de sus procesos internos

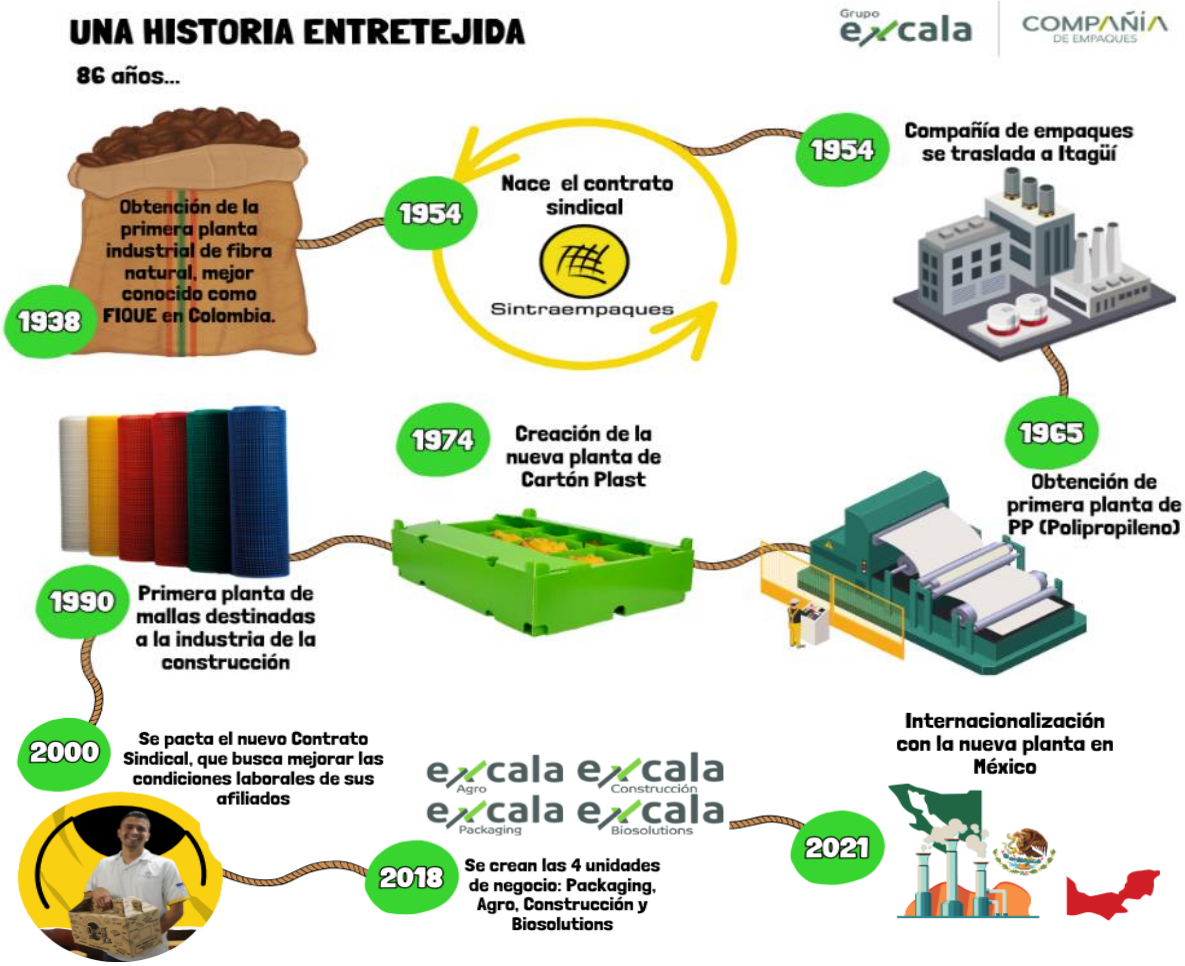
1.1 Descripción breve de la empresa

Grupo Excala "es una sociedad anónima, inscrita en la Bolsa de Valores de Colombia (BVC), que junto con Texcomercial – Texco S.A.S., Texcomercial S.A. - Ecuador, Compañía de Empaques Internacional S.A.S. y Exc Packaging S.A. de CV conforman la marca Grupo Excala" (Grupo Excala, 2023, p. 4). Es promotora en la producción de empaques de fibras naturales de Fique, y que tiene más de 85 años de experiencia en dicho sector en Colombia. Inició sus operaciones en el año 1938, cuando 5 emprendedores antioqueños que buscaban desarrollar un empaque que pudiera satisfacer la necesidad de mantener la calidad y condiciones del café colombiano decidieron apostarle a esta idea.

Sin embargo, la empresa tuvo muchos hitos que la fueron llevando a alcanzar éxitos; tales como, el surgimiento del contrato sindical, que fue un modelo que buscaba la mejora de las condiciones laborales de sus afiliados, y que hoy en día cuenta con más de mil afiliados. Otro momento importante en la organización, fue la diversificación de sus productos, con las nuevas unidades de negocio que a medida que se adentraba en dichas áreas, se encontraba con una mayor necesidad por satisfacer en el mercado. Así mismo, cuando la empresa le apostó a la internacionalización, evidenció una respuesta positiva en el mercado, llegando a 3 continentes y a más de 20 países, donde Grupo Excala ha distribuido sus productos (Grupo Excala, s.f., párrs. 1-17).

Figura 1

Hitos importantes en Grupo Excala



Nota. En la imagen se muestran los momentos más importantes que experimentó Grupo Excala en los últimos 85 años (Grupo Excala, s.f.).

Fue gracias al desarrollo e implementación de nuevas tecnologías, que Grupo Excala se expandió y clasificó sus productos dirigiéndose a 4 unidades claves: Excala Biosolutions, que enfoca sus esfuerzos en la investigación y desarrollo de soluciones tecnológicas basadas en fibras naturales de fique. El segundo, Excala Construcción, desde la cual se diseñan y fabrican

soluciones, tanto de protección como de estabilización, refuerzo, contención y control de erosión para la ejecución segura de obras civiles, tales como mallas, zunchos, sogas y demás. En tercer lugar, Excala Packaging, que busca crear soluciones de empaque y embalaje que garantizan la integridad de su producto con un servicio confiable, entre los que encontramos empaques para flores, frutas, verduras, vegetales, sacos para concentrado. Y finalmente, Excala Agro, que busca diseñar y fabricar soluciones agrícolas orientadas a mejorar la productividad del agro y los costos de producción, en la que encontramos mallas, polisombras, telas cubresuelos, materos pp, etc.

1.1.1 Misión

Nuestra misión es la creación de valor a través de nuestras unidades de negocio; brindando a nuestros clientes, productos y servicios que proporcionen confiabilidad y cercanía. Gestionamos nuestras actividades comprometidas con el desarrollo sostenible, con personal cercano y talentoso, propiciando su progreso, mejorando su calidad de vida y velando por su seguridad. (Grupo Excala, s.f., p. 4).

1.1.2 Visión

"Compañía de Empaques S.A. al año 2025 se convertirá en una Corporación Multinegocio (UENs), con operaciones multi-país, logrando ventas consolidadas por $850MM y un EBITDA superior al 14%" (Grupo Excala, s.f., p. 4).

1.1.3 Objetivos de la empresa

Grupo Excala orienta todas sus acciones hacia el objetivo principal de generar un consenso sobre los comportamientos que esperamos de nuestro Talento Excala para alcanzar un nuevo nivel. Esta meta se fundamenta en sus valores esenciales: servicio, recursividad, capacidad transformadora, ser un referente inspirador, dar el 110% y más, fomentar el sentido de pertenencia y promover el autoaprendizaje (Grupo Excala, s.f., p. 5).

Estas cualidades son fundamentales para seguir sus tres atributos culturales. El primero, transformando vidas, que se presenta como una red de apoyo para ayudar a los colaboradores a alcanzar sus sueños, maximizando su potencial y mejorando su calidad de vida. El segundo pilar, dejando huella sostenible, se centra en contribuir a reducir el impacto ambiental de sus productos, pero también producir efectos positivos en la sociedad y la economía que rodea a la organización. Por último, conectados por el cliente, refleja el compromiso de trabajar de manera conjunta para impulsar el crecimiento empresarial y fomentar la innovación. Así, Grupo Excala se configura como una organización con una cultura organizacional sólida y significativa que inspira a sus miembros a establecer conexiones con propósito (Grupo Excala, s.f., p. 5).

1.1.4 Descripción de la estructura organizacional

Grupo Excala presenta una estructura organizacional bien definida, con un modelo jerárquico que está diseñado para garantizar un despliegue eficiente de las diversas áreas, procesos y funciones que la compañía necesita para mantenerse competitiva en el mercado,

fomentar la innovación y asegurar la mejora continua, todo mientras se cumplen las expectativas de sus clientes.

Este despliegue de áreas, se encuentra liderado por un comité ejecutivo encabezado por Juan David Garcés, quien ocupa el cargo de presidente general. Este tiene a su cargo seis vicepresidencias clave: la Vicepresidencia de Operaciones, encargada de supervisar y optimizar los procesos operativos; la Vicepresidencia de Mercadeo y Ventas, enfocada en estrategias de marketing y gestión del equipo de ventas; la Vicepresidencia de Desarrollo Organizacional, responsable de la formación y crecimiento del talento humano; la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, que maneja las funciones administrativas y financieras; la Vicepresidencia de Packaging, que se ocupa del diseño y desarrollo de envases; y la Vicepresidencia de Productividad Agrícola y Jurídica, centrada en optimizar la producción agrícola y asegurar el cumplimiento de normativas legales. Esta jerarquía permite a Grupo Excala operar de manera eficaz y adaptarse a las demandas del mercado, garantizando que cada área cumpla su función y colabore en pro del éxito colectivo.

Figura 2

Estructura organizacional del comité ejecutivo de Grupo Excala



Nota. El organigrama fue obtenido de un archivo compartido desde el drive organizacional.

En un enfoque más detallado, se encuentra el área de Desarrollo Organizacional y Talento Humano, liderada por Lina Arboleda, y se estructura para fomentar el crecimiento y el desarrollo del talento dentro de la compañía. Este equipo de trabajo está conformado por profesionales especializados que se encargan de diversas funciones, como la gestión del talento, selección y retención del mismo, el diseño de programas de capacitación y desarrollo, la implementación de estrategias de bienestar laboral y la promoción de un ambiente organizacional positivo. Además, el área se enfoca en la identificación y desarrollo de habilidades clave en los colaboradores, así como en la creación de planes que faciliten el crecimiento profesional. A través de estas iniciativas, el área de Desarrollo Organizacional y Talento Humano busca fortalecer el compromiso de los empleados, mejorar la productividad y contribuir al cumplimiento de los

objetivos estratégicos de Grupo Excala, asegurando así que la organización cuente con un equipo altamente capacitado y motivado.

Figura 3

Estructura organizacional del área de desarrollo organizacional de Grupo Excala



Nota. El organigrama es obtenido de un archivo compartido desde el drive organizacional.

1.1.5 Descripción de la dependencia y/o proyecto al que fue asignado

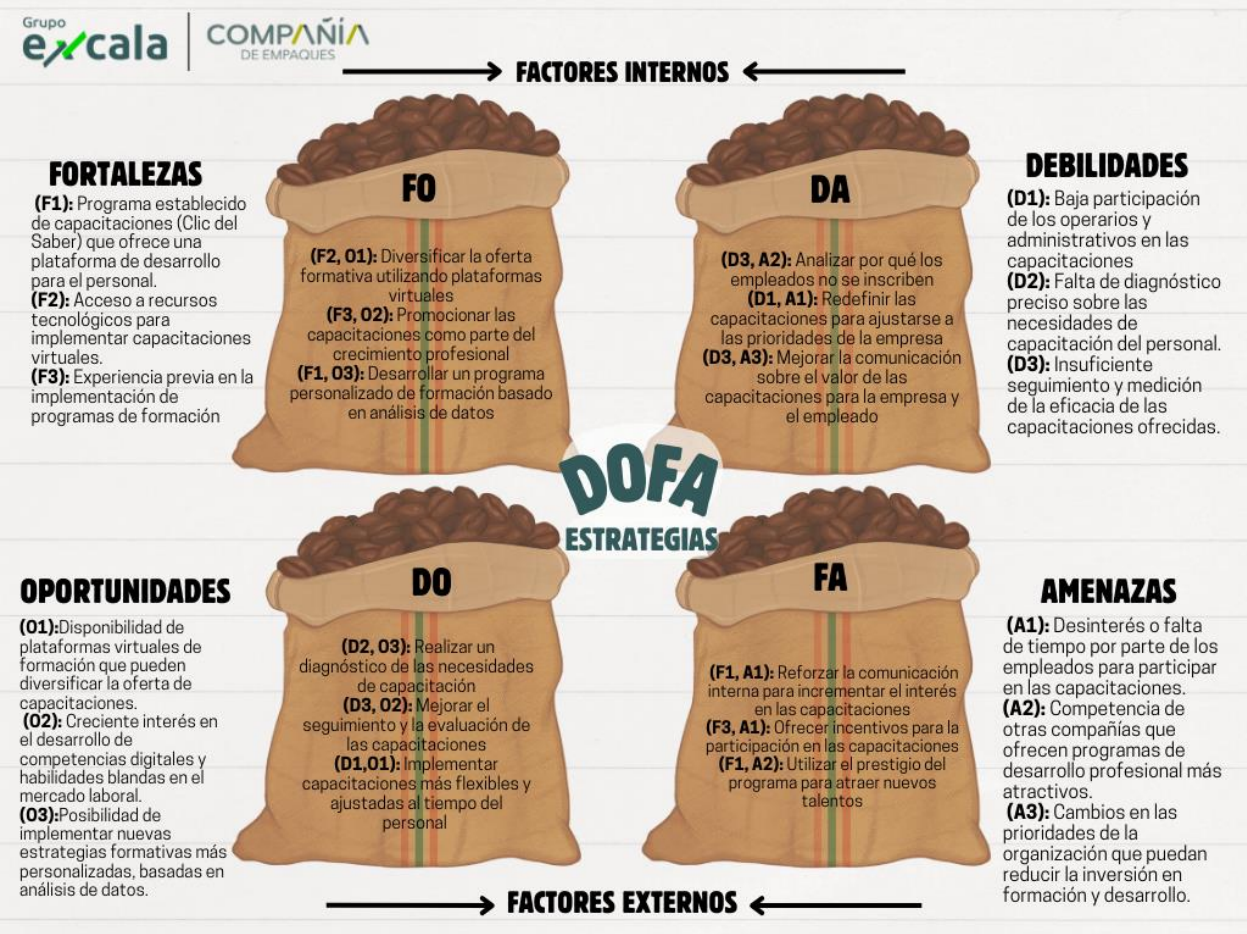
La ejecución del proyecto se realizó en el área de desarrollo organizacional y talento humano, donde se realizó apoyo al analista de formación y desarrollo del talento en la coordinación de actividades esenciales para la formación y desarrollo de colaboradores. En este rol, es necesaria la participación en la reestructuración de los procesos de bienvenida e inducción corporativa, asegurando una integración efectiva de los nuevos empleados. También se requiere

la gestión de la logística de planes de formación, planificación y seguimiento a los entrenamientos del personal administrativo y practicantes, y la búsqueda de contenido relevante para la estrategia Clic del Saber. Además, se realizó la creación de contenido para la plataforma de aprendizaje y de recopilar y analizar indicadores del área para medir el impacto de las iniciativas. Finalmente, importante el apoyo en la actualización de datos del personal de planta, incluyendo ingresos y retiros, y colaboración en la administración de tableros e informes que permiten monitorear el desempeño y desarrollo del talento dentro de la organización.

1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada

Figura 4

DOFA del área de desarrollo organizacional



Nota. En la figura se evidencian los factores internos y externos del área analizada, y las respectivas estrategias que se establecen con el fin de mejorar esas necesidades detectadas.

1.2.1 Planteamiento del problema

El talento humano es una de las partes más esenciales de cualquier organización, ya que por medio de él se logran las metas establecidas que a su vez generan un impacto positivo en la misma, es por eso, que la capacitación laboral es un elemento crucial para el desarrollo de las competencias en los empleados y la mejora de la productividad empresarial. Según Obando Changuán (2020) "la capacitación en esta área es una base para la empresa, ya que las capacitaciones incidirán directamente en el empleado, volviéndolos más calificado y comprometidos con su trabajo." (p.2).

Si se realiza una revisión al entorno internacional, se evidencia que las organizaciones destacan la importancia de la formación continua para que los empleados puedan mantenerse al día con las exigencias tecnológicas y laborales del siglo XXI, teniendo en cuenta que la pandemia y la globalización trajeron consigo nuevas exigencias laborales, y que eso conlleva a la necesidad de buscar nuevas formas de aprendizaje (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020, párrs. 2-11). Sin embargo, uno de los mayores desafíos es garantizar que todos los empleados participen activamente en estos programas de formación, lo que no siempre se logra en la práctica.

En el contexto colombiano, la falta de participación en programas de capacitación ha sido un tema recurrente. Muchas empresas enfrentan dificultades para motivar a sus empleados a participar en actividades de formación debido a barreras como la falta de tiempo o la percepción de que las capacitaciones no están alineadas con sus necesidades reales, o incluso, según la 23ª

Encuesta Global de Directores Ejecutivos, elaborada por la consultoría PWC, “Solo el 18% de los directivos de las empresas tiene un plan estructurado para capacitar a sus empleados en las habilidades que necesita la organización y el mercado laboral” (UBITS Team, 2024).

No obstante, en un análisis realizado a las empresas del sector industrial en Antioquia, evidenció que la mayoría de los trabajadores coincidían en que las capacitaciones proporcionadas por las empresas, les permitía mejorar sus conocimientos en su área laboral, lo que refleja que las capacitaciones son una herramienta valiosa para el desarrollo de competencias específicas y el aumento de la productividad en el lugar de trabajo. Esto demuestra que, cuando los programas de formación están bien diseñados y alineados con las necesidades de los empleados, estos pueden tener un impacto positivo tanto en la satisfacción laboral como en el rendimiento empresarial (Vanegas Pino et al., 2023, p.51).

En este escenario, Compañía de Empaques S.A., parte del Grupo Excala, implementó la estrategia Clic del saber con el objetivo de ofrecer capacitaciones cortas (no más de tres horas) en temas prácticos y/o emocionales totalmente gratuitos. Aunque la estrategia tiene el potencial de mejorar las habilidades técnicas del personal, la participación ha sido muy baja en 2024. Mientras que el año anterior alcanzó un 12%, este año solo se ha registrado un 7%, lo que sugiere un estancamiento en la efectividad de la estrategia. El problema no solo se presenta entre los operarios, quienes casi no se inscriben, sino también entre muchos empleados administrativos. Aún no se han identificado los factores exactos que afectan la inscripción en el Clic del saber, lo cual hace que sea difícil aplicar medidas correctivas.

Si este problema no se aborda, la empresa enfrentará varios riesgos. En primer lugar, la baja participación continuará afectando el indicador anual de capacitación, que es un reflejo importante de la gestión del talento humano. Además, al no capacitar adecuadamente a sus empleados, la empresa puede sufrir una disminución en la eficiencia operativa y una mayor brecha de habilidades entre el personal administrativo y operativo. Por otro lado, si se logra identificar el factor clave que afecta la inscripción y se ajustan las capacitaciones para abordar estas barreras, la empresa no solo superará el 12% de participación, sino que también promoverá una cultura de aprendizaje continuo y mejora en toda la organización.

1.3 Objetivos de la pasantía

1.3.1 General

Apoyar administrativamente el área de Desarrollo Organizacional del Grupo Excala para la optimización de sus procesos internos.

1.3.2 Específicos

Respaldar la gestión de los procesos desde las áreas de formación y desarrollo de personal.

Ayudar en la logística y coordinación de las capacitaciones de inducción para la programación eficiente y recursos disponibles de las mismas.

Colaborar en el desarrollo de los contenidos de formación e inducción para que los procesos más completos y efectivos.

1.4 Descripción de las actividades a desarrollar en la misma

Tabla 1

Descripción de las actividades

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades a desarrollar para hacer posible los objetivos específicos
Apoyar administrativamente el área de Desarrollo Organizacional del Grupo Excala para la optimización de sus procesos internos.	Respaldar la gestión de los procesos desde las áreas de formación y desarrollo de personal.	1. Apoyo en la gestión de los procesos de formación, desarrollo e inducción del talento humano.
	Ayudar en la logística y coordinación de las capacitaciones de inducción para la programación eficiente y recursos disponibles de las mismas.	1. Coordinación de la programación de las sesiones de inducción y capacitación del personal de la compañía. 2. Gestión de la disponibilidad de los recursos necesarios para las capacitaciones presenciales. 3. Monitoreo de la eficacia de las capacitaciones.
	Colaborar en el desarrollo de los contenidos de formación e inducción para que los procesos sean más completos y efectivos.	1. Análisis de los intereses y necesidades del personal en relación con las capacitaciones ofrecidas a través del programa Clic del Saber. 2. Diagnóstico de los temas de formación más demandados por los empleados, identificando áreas clave para fortalecer la oferta de capacitaciones. 3. Identificación y selección de plataformas y cursos virtuales que complementen y potencien la estrategia de formación del Clic del Saber, asegurando una oferta diversificada y accesible. 4. Apoyo en la reestructuración de la estrategia de formación del Clic del Saber, optimizando su diseño y ejecución para aumentar la participación y la efectividad del programa. 5. Seguimiento de la eficacia de las capacitaciones impartidas en el marco del Clic del Saber.

2. Enfoques referenciales

2.1 Enfoque conceptual

En el mundo empresarial, la clave del éxito radica en la capacidad de las organizaciones para adaptarse, innovar y desarrollar el potencial de sus empleados. Esto se logra, en gran parte, a través de la gestión del talento humano a través de un área conocida como desarrollo organizacional. Para que las empresas tengan un enfoque hacia crecimiento, donde los cambios son constantes y los desafíos diarios se requiere de un equipo de empleados altamente capacitado. En este contexto, el desarrollo organizacional es un área esencial en cualquier organización que busca mejorar su rendimiento a través del fortalecimiento de sus recursos humanos y procesos internos. Esta metodología incluye un enfoque sistemático que promueve el cambio, la adaptación y el crecimiento organizacional, todo en función de mejorar la eficiencia y eficacia a largo plazo (Peña Ponce et al., 2022, p. 1204).

Es importante resaltar que, la razón de cualquier organización exitosa está su talento humano, un recurso esencial que define el rumbo de la empresa. El talento humano se puede entender como aquella parte de la empresa que, correctamente gestionada, se transforma en el motor que impulsa los logros de la compañía (Rojas , 2024, párr. 6). Cada empleado aporta un conjunto único de habilidades, conocimientos y actitudes que, cuando se alinean con los objetivos de la organización, contribuyen de manera significativa a su crecimiento. A diferencia de otros recursos, el talento humano puede innovar, tomar decisiones estratégicas y contribuir directamente al crecimiento y éxito de la empresa.

Sin embargo, para que el talento humano desarrolle su potencial, requiere de una capacitación constante, principalmente en las organizaciones donde los operarios trabajan con maquinaria avanzada, y los administrativos gestionan complejos procesos operativos. La capacitación se convierte en la piedra angular que garantiza que cada empleado, sin importar su nivel o función, tenga las herramientas necesarias para desempeñar sus tareas con eficacia. Chiavenato (2007), señala que "La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos" (p. 322)

Ahora bien, una vez que los empleados han sido capacitados, ¿cómo sabemos si están aplicando lo aprendido? Aquí entra en juego la evaluación del rendimiento. Este proceso es como un espejo para la organización, reflejando tanto los logros como las áreas de mejora. La evaluación del rendimiento permite ver claramente dónde han destacado y en qué áreas necesitan reforzar sus habilidades. Chiavenato (2007) argumenta que una evaluación precisa del rendimiento no solo sirve para medir el éxito individual, sino que también proporciona información valiosa para ajustar y mejorar los programas de capacitación futuros (p. 331).

A medida que los empleados participan en estos programas y se someten a evaluaciones periódicas, se produce el desarrollo de habilidades. Este proceso es constante y vital para mantener la competitividad en un mercado en constante cambio. Según Obando Changuán (2020), el desarrollo de habilidades no solo beneficia al empleado individual, sino que también fortalece a toda la organización, dotándola de la capacidad de afrontar desafíos futuros con confianza (párr. 4-7)

Finalmente, todos estos elementos: el desarrollo organizacional, el talento humano, la formación, la capacitación, la evaluación del rendimiento y el desarrollo de habilidades, convergen en un último concepto clave: la productividad. En el mundo empresarial, la productividad es el resultado tangible de una gestión eficiente del talento humano. En una empresa en la que cada empleado ha sido formado y capacitado adecuadamente, el resultado es un equipo que trabaja de manera coordinada, eficiente y con una clara orientación hacia el logro de los objetivos estratégicos de la organización. Según Obando Changuán (2020), la productividad no solo aumenta cuando los empleados están mejor preparados, sino que también mejora la satisfacción laboral y reduce la rotación de personal, creando un círculo virtuoso que impulsa el éxito empresarial (párr. 9).

2.2 Enfoque legal

2.2.1 Constitución política de Colombia

La Constitución Política de Colombia de 1991 es el marco legal supremo en el que se fundamentan los derechos y deberes de los ciudadanos, así como las obligaciones de las empresas y el Estado en el desarrollo del talento humano. Por tanto, en su artículo 25, establece que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución política de Colombia, 1991, Artículo 25).

Este artículo establece la importancia de crear un ambiente de trabajo donde los empleados puedan crecer en condiciones justas y dignas. El programa de formación y capacitación de la compañía busca fortalecer el desarrollo de habilidades y competencias, lo que contribuye a generar oportunidades justas de crecimiento profesional.

2.2.2 Ley 789 de 2002

La Ley 789 de 2002 establece disposiciones sobre el trabajo, empleo y generación de ingresos, promoviendo la formación y el desarrollo de competencias de los trabajadores. Sin embargo, específicamente en su artículo 11, establece que "El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA] promoverán la capacitación de trabajadores y desempleados en programas de educación para el trabajo, que les permita mejorar sus competencias" (Congreso de la República de Colombia, 2002, Ley 789, Artículo 11). Por tanto, es una responsabilidad de las empresas y el Estado de promover la formación técnica y profesional de los trabajadores. Además, este proyecto está alineado con esta normativa al ofrecer programas de capacitación que ayudan a los empleados a desarrollar habilidades específicas y relevantes para su desempeño laboral.

2.2.3 Decreto 1072 de 2015

Este decreto establece regulaciones específicas sobre la formación y la gestión del talento humano en las empresas. Adicionalmente, establece dentro de su artículo 2, que los empleadores

deberán garantizar a sus trabajadores una formación profesional, técnica y cultural, a través de programas de capacitación permanentes que respondan a las necesidades del trabajador y de la empresa (Presidencia de la República de Colombia, 2015, Artículo 2.2.4.6.10). Esto resalta la obligación de las empresas de garantizar la formación continua de sus trabajadores, lo que, para el presente proyecto, se busca precisamente cumplir con este requerimiento, proporcionando a los empleados capacitaciones permanentes que responden a las necesidades tanto del personal como de la compañía, asegurando que se mantengan actualizados en sus habilidades y competencias.

3. Informe de cumplimiento de trabajo

A continuación, se expondrán los resultados correspondientes a cada actividad llevada a cabo en el área de desarrollo organizacional y talento humano de Grupo Excala.

3.1 Presentación de resultados

3.1.1 Respaldo la gestión de los procesos desde las áreas de formación y desarrollo de personal

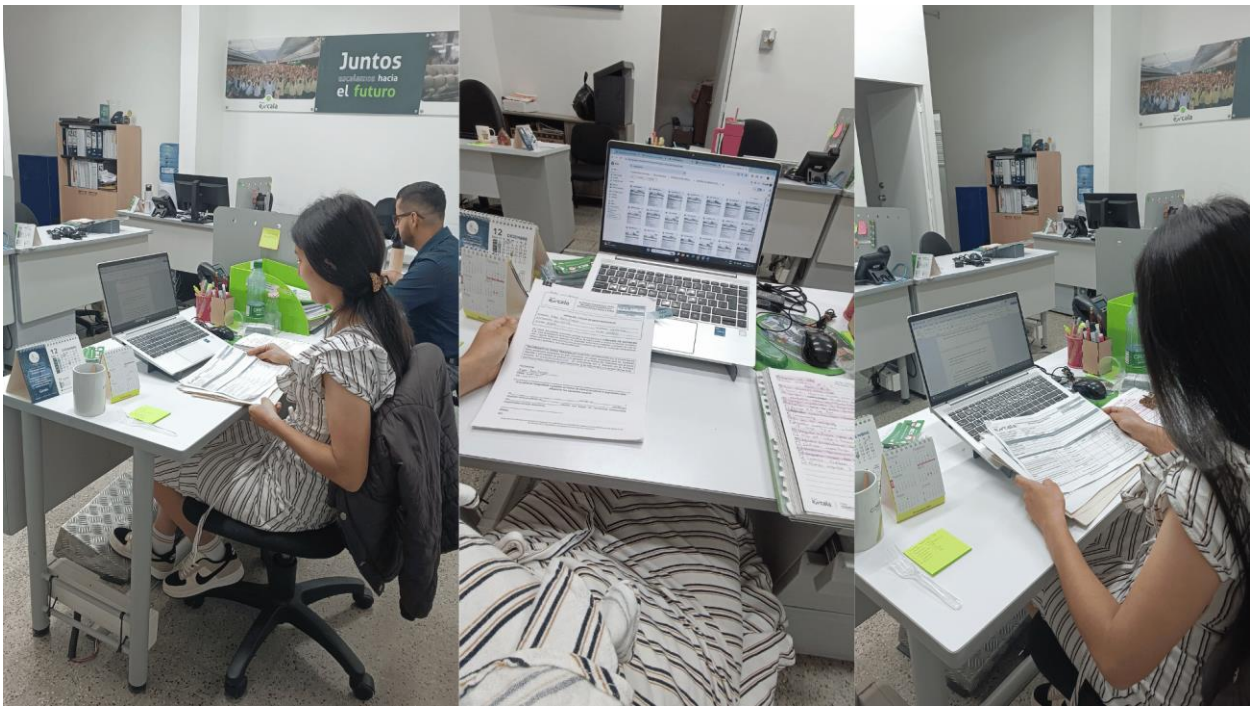
3.1.1.1 Apoyo en la gestión de los procesos de formación, desarrollo e inducción del talento humano. En el marco de las pasantías realizadas en la Compañía de Empaques del Grupo Excala, el enfoque principal de esta labor se ha centrado en el apoyo a la gestión de los procesos de formación, desarrollo e inducción del talento humano, desempeñando una serie de funciones estratégicas y operativas que contribuyeron al fortalecimiento del área y al cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

3.1.1.1.1 Gestión documental del área de Formación y Desarrollo. En este aspecto, se requerió gestionar y mantener en orden, tanto los archivos físicos como digitales del área de formación. Este trabajo incluía el cargue de certificados de inducción corporativa, la actualización de perfiles del personal, la gestión de planes de entrenamiento y el archivo de documentos relacionados con inducción y reinducción, autorización de datos personales, y demás documentos relacionados que lo requirieran. Además, se debía organizar y foliar físicamente los documentos que lo requirieran, como los formularios de tratamiento de datos,

asegurando su trazabilidad y disponibilidad para auditorías. Los demás documentos que ya eran cargados a la nube, se entregaban a la oficina de archivos, donde se encargaban de gestionar dicha información documental física.

Figura 5

Gestión documental física y digital



Nota. En la imagen se puede observar a la estudiante, mientras realiza la respectiva organización y gestión de los documentos tanto digitales [se suben al Drive del área, organizados por carpetas], como físicos [organizados según las características, los cuales, luego de ser digitalizados, son llevados a la oficina de archivo].

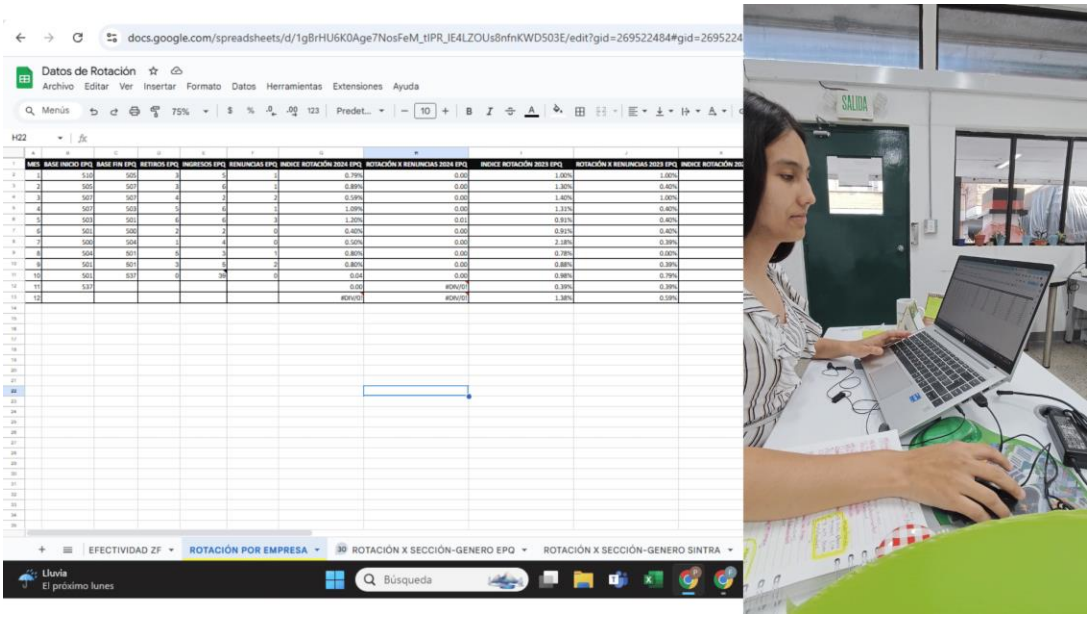
3.1.1.1.2 Gestión y seguimiento de indicadores del área. Este punto, requería la participación activa en la alimentación y monitoreo de indicadores clave, tales como rotación de

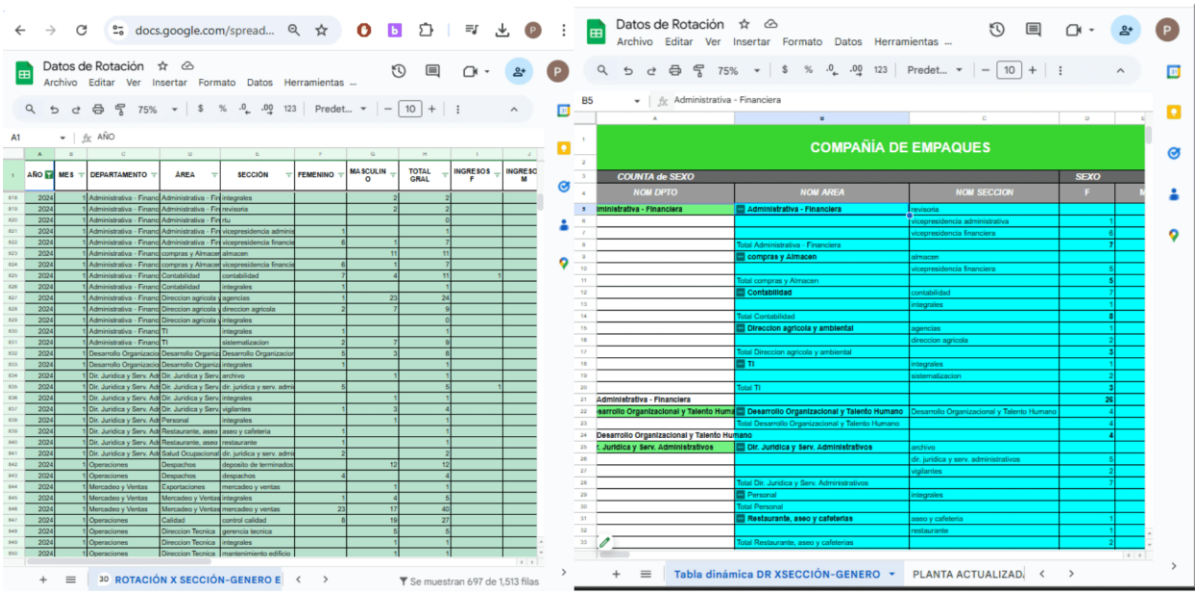
personal, formación y perfiles del personal. El proceso consistía en analizar los ingresos y retiros mensuales por empresa, área, sección y sexo (Compañía de Empaques, Sintraempaques, Zona Franca y Texcomercial), los cuales se clasificaban en una base de datos ya estructurada, que alimentaba finalmente un tablero de Power Bi, donde se evidenciaban gráficamente las variaciones de dicho indicador y permitía ver con mayor precisión, aquellas áreas que tenían mayor rotación y agilizaba también los procesos de selección.

Así también, se requería actualizar una base de datos que registraba todas las personas que participaban en cada una de las capacitaciones y formaciones realizadas, permitiendo medir el impacto de las estrategias implementadas. Esta información alimentaba el tablero de Power BI, y que soportaba igualmente informes mensuales y auditorías del área, facilitando la identificación de áreas de mejora y la planificación de nuevas iniciativas de desarrollo.

Figura 6

Actualización de indicadores



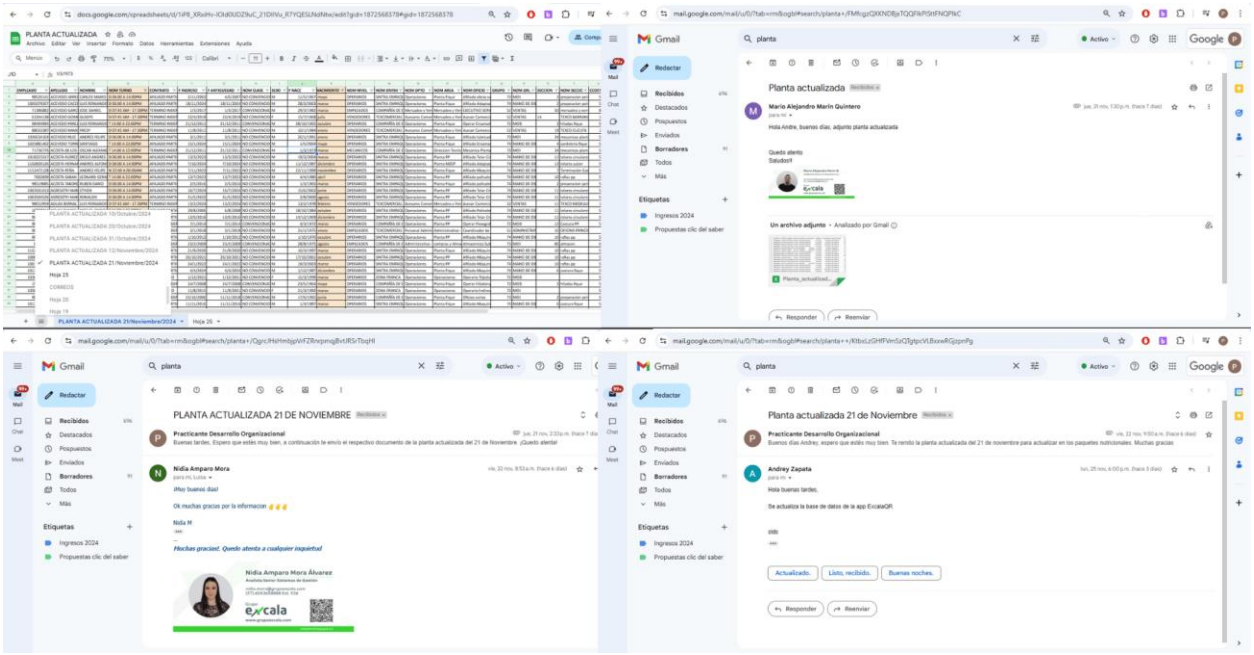


Nota. En la figura se evidencia la base de datos para los indicadores de rotación por empresa y por sección. En esta se incluyó, como se muestra en la última imagen, una tabla dinámica con el fin de facilitar el proceso de identificación de la información requerida.

3.1.1.1.3 Actualización periódica de la base de datos de personal. En esta función se llevó a cabo la actualización periódica de la base de datos de personal, la cual se realizaba cada 10 días. Este proceso no solo implicaba revisar y validar información, sino también garantizar que esta se reflejara correctamente en las bases de datos relacionadas, tales como, la base de formación, inducción y los indicadores del área. Esta información se llevaba a cabo, a través del Drive, desde donde se tenía acceso, y, además, luego de realizar dicho proceso, se debía enviar una copia al correo personal de la analista y auxiliar de Sistemas Integrados de Gestión, así como también, al encargado de actualizar la base de datos de la app Excala, usada principalmente para la entrega de beneficios y tomas de asistencia. Al mantener la información actualizada, se aseguraba que todos los procesos de gestión del talento humano tuvieran una base sólida y confiable, contribuyendo a la eficiencia administrativa y la toma de decisiones.

Figura 7

Actualización de la base de datos de la planta de personal



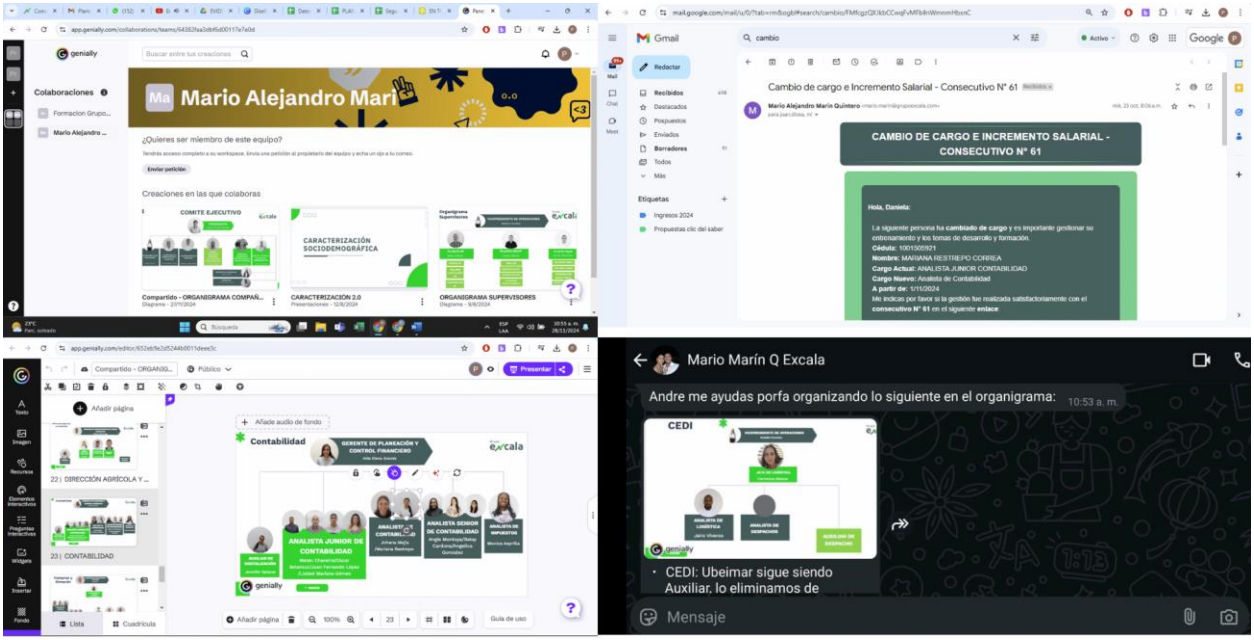
Nota. En la figura se puede observar, en primer lugar, la base de datos que debe ser actualizada luego de cada pago de nómina, es decir, cada 10 días. En segundo lugar, se evidencia el documento que llega al correo, el cual contiene la base de la planta de personal del último periodo. Finalmente, se visualizan los correos a los que se debe hacer llegar la base de datos debidamente actualizada.

3.1.1.1.4 Actualización del organigrama corporativo. Se utilizaron herramientas digitales como Genially para mantener actualizado el organigrama de la empresa, que incluía las diferentes áreas de la empresa y su distribución organizacional, es decir, cada área también tenía su propio organigrama, el cual debía actualizarse cada vez que ingresaran nuevos colaboradores, ocurrieran retiros o cambios de cargo, específicamente de administrativos, desde auxiliares hasta

los directores. Este proceso incluyó la incorporación de nuevos colaboradores administrativos, asignando sus nombres, cargos y fotografías en las áreas correspondientes, lo que permitía que la estructura organizativa permaneciera actualizada en todo momento.

Figura 8

Actualización del organigrama corporativo



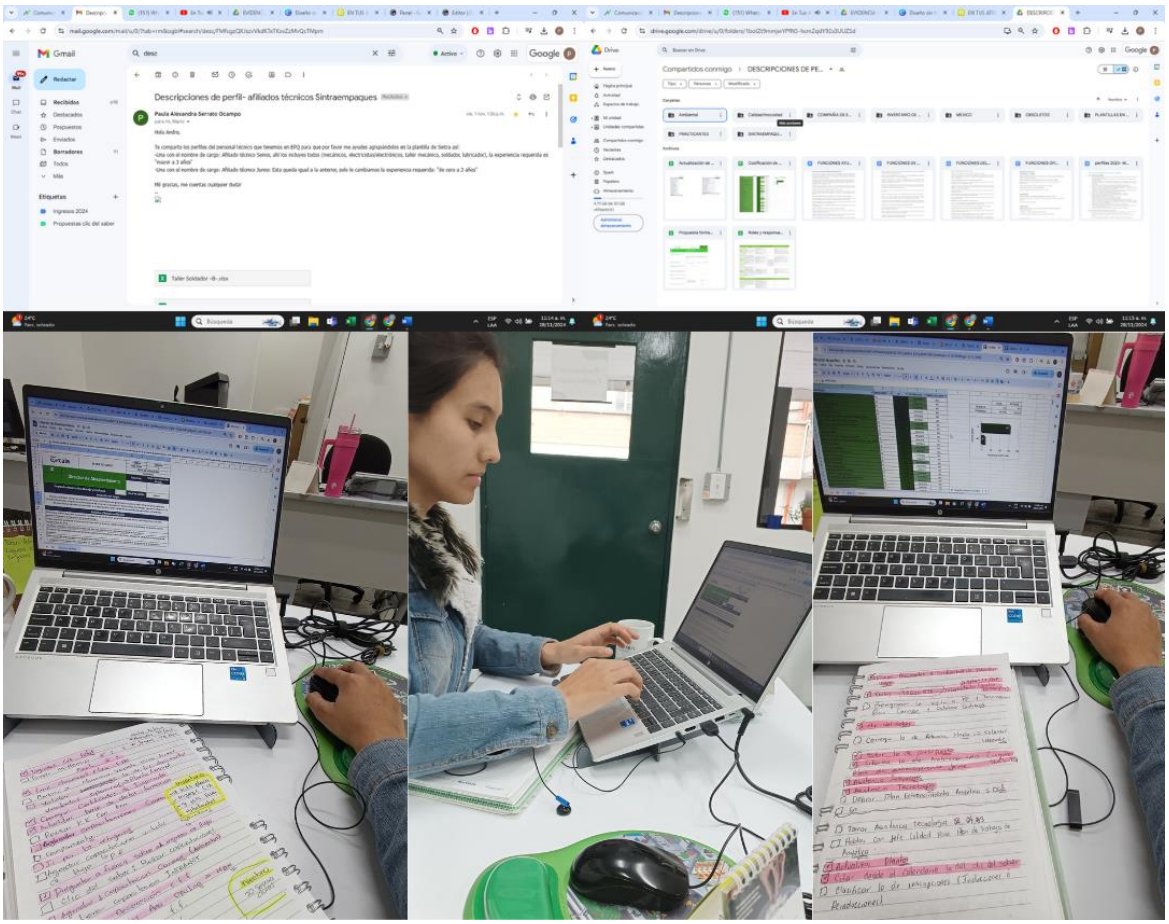
Nota. En la figura se puede observar el organigrama, el cual se debe actualizar con la información que llega al correo o por petición verbal del analista de desarrollo organizacional. Esto solo se realiza cada vez que lo amerite.

3.1.1.1.5 Creación y actualización de los DP's [Descripciones de Puestos]. En este punto era necesaria la revisión, control y actualización de los perfiles, que contenían información detallada sobre los cargos, funciones y requisitos de los puestos en la empresa. Ocasionalmente, se recibía la información proporcionada por los jefes inmediatos de los cargos que debían

actualizarse, con el fin de adaptarlos al formato corporativo y seguidamente subirlos al sistema central. Con esto, se aseguraba la uniformidad y accesibilidad de los perfiles, facilitando su consulta y uso por parte de los interesados.

Figura 9

Actualización de DP´s



Nota. En la figura se evidencia. en la primera imagen. la solicitud que llega al correo para la respectiva actualización de los DP´s, en la segunda imagen, la carpeta que contiene todos los DP´s y donde se debe realizar la actualización, y finalmente, la estudiante realizando la actividad.

3.1.1.1.6 Optimización del presupuesto en las áreas de Formación, Desarrollo, Selección y Comunicaciones. Este aspecto, buscaba organizar y optimizar el manejo presupuestal de las áreas de formación, desarrollo, selección del talento humano y comunicaciones. El problema inicial radicaba en que los gastos de varias áreas, como nómina y SST, se cargaban a la misma cuenta destinada para formación, desarrollo y selección, lo que generaba confusión y dificultaba identificar cuáles eran los gastos reales de las áreas de formación, desarrollo y selección principalmente, causando que, en algunos casos, se superara el tope presupuestado sin una explicación clara.

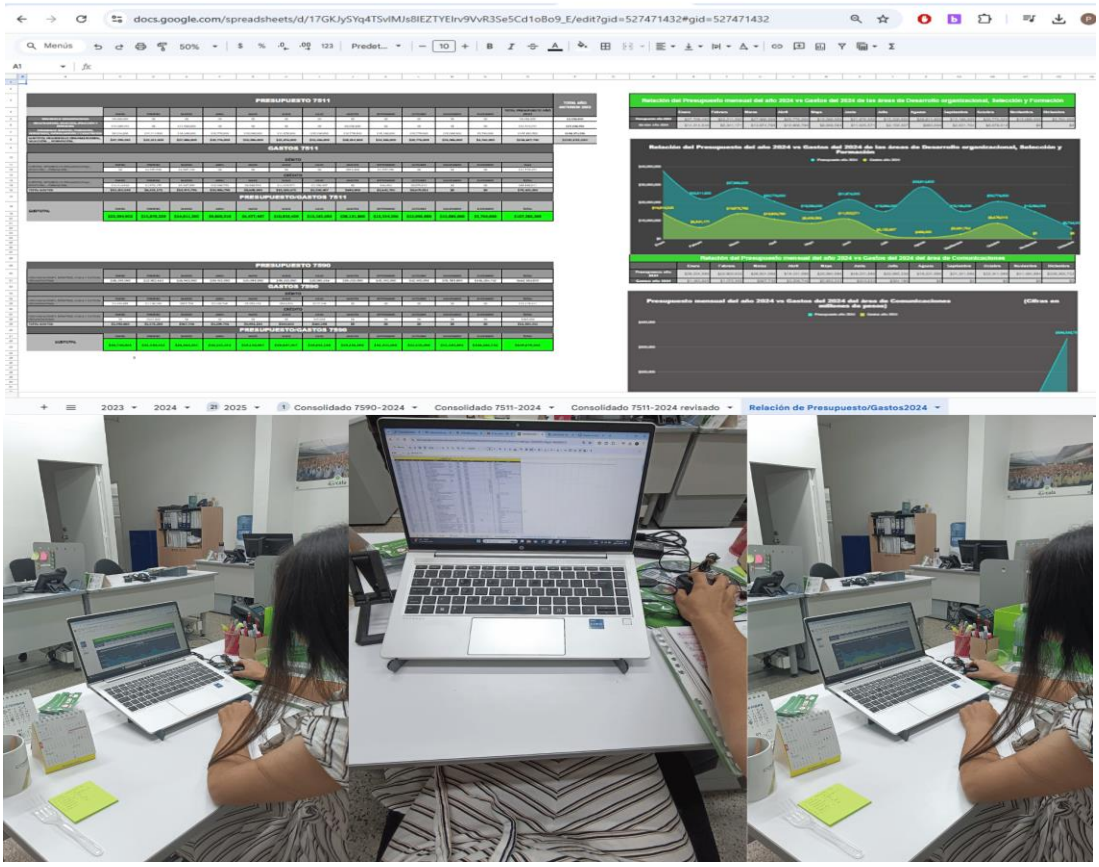
Para resolver esta situación, se diseñó un tablero en Excel que permitió organizar de manera precisa el presupuesto mensual de las áreas mencionadas. En primer lugar, se realizó un filtro detallado junto a los analistas de formación, desarrollo y selección, con el fin de identificar cuáles gastos correspondían realmente a cada área. Luego, se formuló el tablero, para que calculara y restara los gastos mensuales del presupuesto asignado, y que, además, se actualizara automáticamente al subir nueva información a la base de datos de los gastos. Así mismo, se empleó un sistema de semaforización: verde para cuando los gastos se mantenían dentro del presupuesto y rojo para cuando lo superaban.

Cabe añadir que, el tablero también incluía gráficos comparativos, con el fin de ofrecer una visualización clara y dinámica del comportamiento de los gastos frente al presupuesto, facilitando el análisis y la toma de decisiones. Este mismo proceso se replicó para el área de comunicaciones, separándola completamente de las demás áreas, dado que los gastos de esta área se manejan de forma separada, pues esto evita confusiones futuras.

Cabe resaltar que, el impacto de esta optimización fue significativo. Los tableros no solo simplificaron la gestión presupuestal, sino que también aportaron transparencia al permitir que los responsables de cada área tuvieran claridad sobre los gastos y sus límites. El resultado fue tan positivo que los informes y gráficos generados se presentaron en el informe de presupuesto final ante la directora del área, y sirvieron como base para ajustar y mejorar el presupuesto del siguiente año. Esta experiencia no solo reforzó la importancia de una gestión ordenada y estratégica de los recursos, sino que también demostró cómo una herramienta bien estructurada puede generar soluciones efectivas y aportar valor tangible a los procesos administrativos de la organización.

Figura 10

Herramienta de seguimiento para el monitoreo del presupuesto del área.



Nota. En la figura se evidencia el momento de la estructuración del tablero en Excel donde se tomó como referencia el presupuesto y los gastos de las áreas de formación, desarrollo, selección y comunicaciones.

3.1.1.1.7 Análisis de los retiros de la estrategia denominada Plan Institucional de Vivienda. El plan de vivienda es una estrategia impulsada por el área de bienestar de Grupo Excala, diseñada para beneficiar tanto a los afiliados del contrato sindical como a los empleados vinculados a Compañía de Empaques. Este programa permite a los colaboradores ahorrar de su salario un monto mensual, que la empresa duplica al finalizar el periodo definido por el

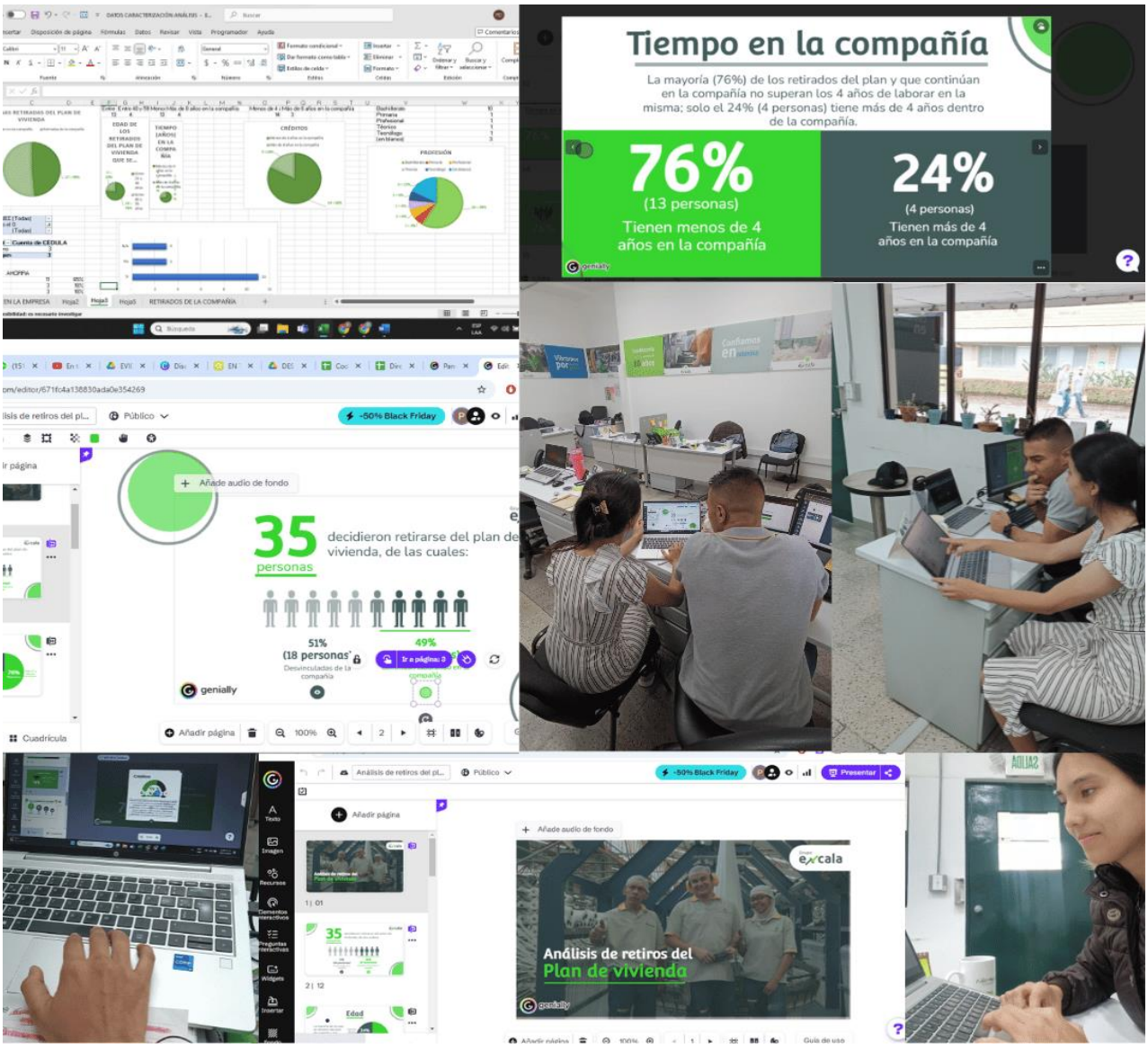
trabajador. Este ahorro puede destinarse a proyectos como la compra de vivienda, el pago de hipoteca o mejoras habitacionales. Sin embargo, en los últimos meses se observó un aumento significativo en la deserción de participantes del programa, lo que llevó a cuestionar las causas detrás de este fenómeno.

Para abordar esta situación, se realizó un análisis exhaustivo basado en una encuesta de caracterización confidencial que contenía información clave de los trabajadores, del cual se extrajo información sobre variables como edad, sexo, estrato socioeconómico, antigüedad en la empresa, así como datos más sensibles relacionados con hábitos de ahorro, nivel educativo y situación crediticia. Así pues, el primer paso consistió en identificar y seleccionar las variables que podrían influir en la decisión de retirarse del programa. Luego, se analizaron los patrones comunes entre los participantes que abandonaron el plan, buscando correlaciones significativas. Este análisis permitió extraer conclusiones sobre las posibles causas, como limitaciones económicas, falta de educación financiera o cambios en las prioridades personales.

Con base en estos hallazgos, se elaboró una presentación clara y visualmente estructurada para facilitar la comprensión de los resultados. Este análisis no solo permitió identificar las razones principales detrás de los retiros, sino que también se plantearon recomendaciones prácticas para optimizar el programa. El objetivo de este trabajo es utilizar los hallazgos como un filtro en futuras inscripciones al plan de vivienda, permitiendo identificar a los posibles participantes con mayor probabilidad de retiro. Además, se busca implementar estrategias proactivas, como talleres de educación financiera, flexibilización de los términos de ahorro o incentivos personalizados, que ayuden a minimizar las tasas de deserción y garanticen el éxito del programa.

Figura 11

Análisis de retiros del Plan de Vivienda



Nota. En la figura se evidencia el proceso de análisis de los datos desde Excel, hasta la presentación en Genially. Así mismo, se logra observar el momento de la socialización con el jefe inmediato de la información obtenida.

3.1.1.1.8 Apoyo en las actividades logísticas de bienestar. En este aspecto, una de las estrategias de las que se requirió el apoyo fue en la entrega de paquetes nutricionales. Esta estrategia, que nació durante la pandemia, buscaba ayudar a los trabajadores de bajos recursos, por lo que se daba de manera gratuita. Sin embargo, la estrategia continuó beneficiando a muchos trabajadores, ofreciendo el paquete a un costo muy bajo, del cual, hasta la fecha, se habrán entregado más de 1.300 paquetes mensuales, que equivale a más de 5.200 paquetes en 4 meses. Este paquete, que contenía entre 5 y 7 productos cárnicos, patrocinados por dos proveedores: Fazenda y Friko, solo se entregaba el último jueves de los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre, en tres turnos: 5:30 am, 1:30pm y 9:30pm.

Figura 12

Entrega de paquetes nutricionales, estrategia de bienestar



Nota. En la figura se muestra a la estudiante durante la entrega de los paquetes nutricionales.

3.1.2 Ayudar en la logística y coordinación de las capacitaciones de inducción para la programación eficiente y recursos disponibles de las mismas

3.1.2.1 Coordinación de la programación de las sesiones de inducción y capacitación del personal de la compañía. En esta actividad, resulta necesario coordinar la programación de las sesiones de inducción y capacitación para los nuevos ingresos, tanto de Sintraempaques como de Compañía de Empaques. Este proceso es clave para asegurar que los colaboradores recién vinculados se integren de manera efectiva a la cultura organizacional y comprendan las dinámicas operativas de la empresa desde el primer día.

3.1.2.1.1 Primer contacto con los nuevos ingresos. En este proceso, los pasos a seguir varían dependiendo de si se trata de Sintraempaques o Compañía de Empaques. En primer lugar, para los afiliados de Sintraempaques, el enfoque inicial, se centra en una inducción donde se presenta la empresa, sus líneas de negocio, la cultura organizacional, el área de desarrollo organizacional y los beneficios que se ofrecen desde allí. Este proceso es más sencillo, ya que la inducción completa es gestionada por el contrato sindical, por lo que se realiza en un espacio de tiempo limitado y con un enfoque general sobre la estructura y valores de la organización.

Figura 13

Inducción a afiliados al contrato sindical

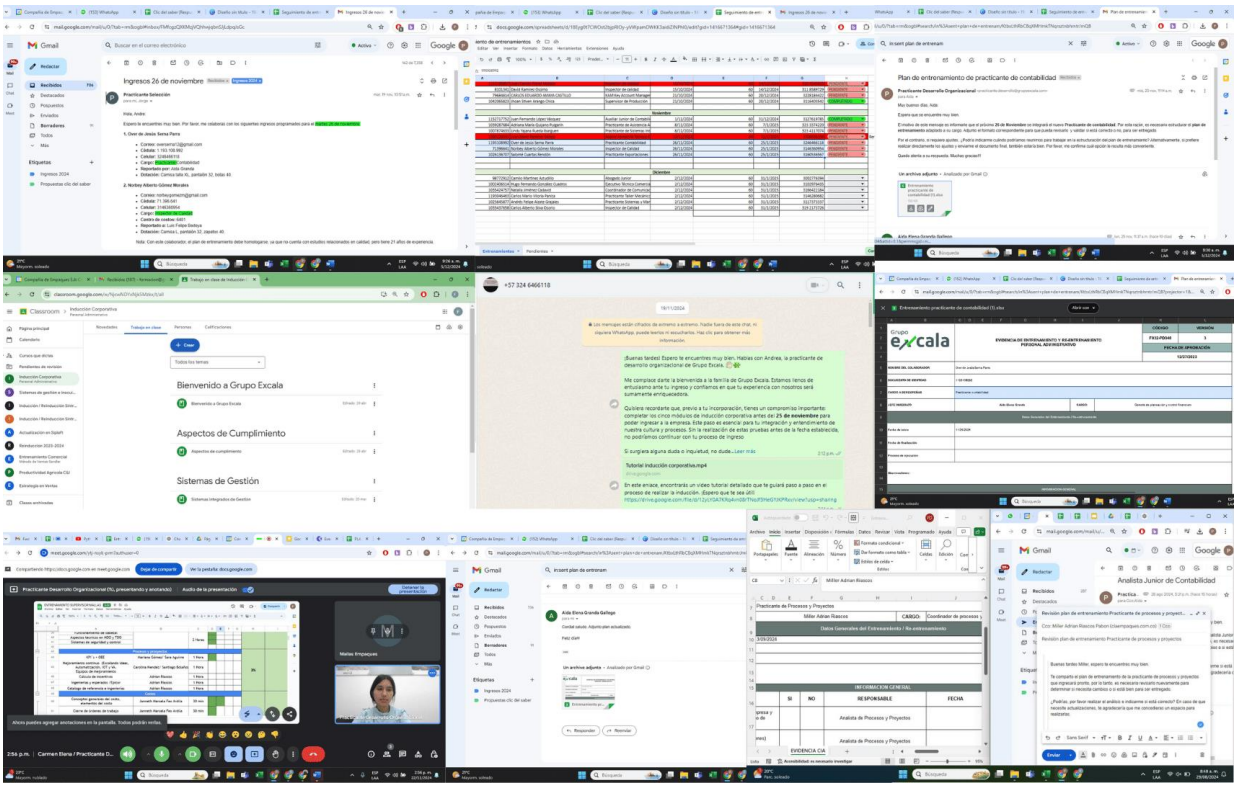


Nota. En la figura se muestra a la estudiante en el momento de la inducción dirigida a los nuevos afiliados del contrato sindical.

Por otro lado, para los nuevos ingresos de Compañía de Empaques, el proceso es más amplio y detallado, iniciando con la recepción de la información completa de cada nuevo vinculado, para gestionar su plan de entrenamiento personalizado desde el principio. A partir de allí, se les envían las credenciales y detalles necesarios para acceder a la inducción virtual, compuesta por cinco módulos. Estos módulos están diseñados para proporcionarles una base sólida de conocimiento sobre la organización, incluyendo información esencial como la historia de la empresa, la misión, visión, políticas, normativas internas y la estructura general.

Figura 14

Inducción virtual y estructuración del plan de entrenamiento de los nuevos ingresos de Compañía de Empaques



Nota. En la figura se evidencia el proceso de seguimiento de la inducción y estructuración de los planes de entrenamiento realizados a los nuevos vinculados a Compañía de Empaques.

3.1.2.1.2 Apoyo en los procesos de Bienvenida e Inducción Corporativa. En este enfoque, se realiza apoyo en la revisión y ajuste de las presentaciones utilizadas para recibir a los nuevos colaboradores tanto en Sintraempaques como en Compañía de Empaques. Además, el día del ingreso de nuevos afiliados de Sintraempaques, mientras se realiza la inducción, se les realiza la entrega de un kit de bienvenida. Por otro lado, en Compañía de Empaques, se debe realizar seguimiento de que los nuevos colaboradores completen previamente una inducción virtual, para

que, en el día de su ingreso, se proceda a dar continuidad con la inducción presencial, donde se presentan los beneficios y responsabilidades laborales, se entrega un souvenir de bienvenida, se explican los planes de entrenamiento y se coordina la integración de los colaboradores con las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Seguidamente, se redirigen para firmar el contrato y se presentan a sus jefes inmediatos, responsables de brindar el acompañamiento laboral, durante el periodo de prueba.

Figura 15

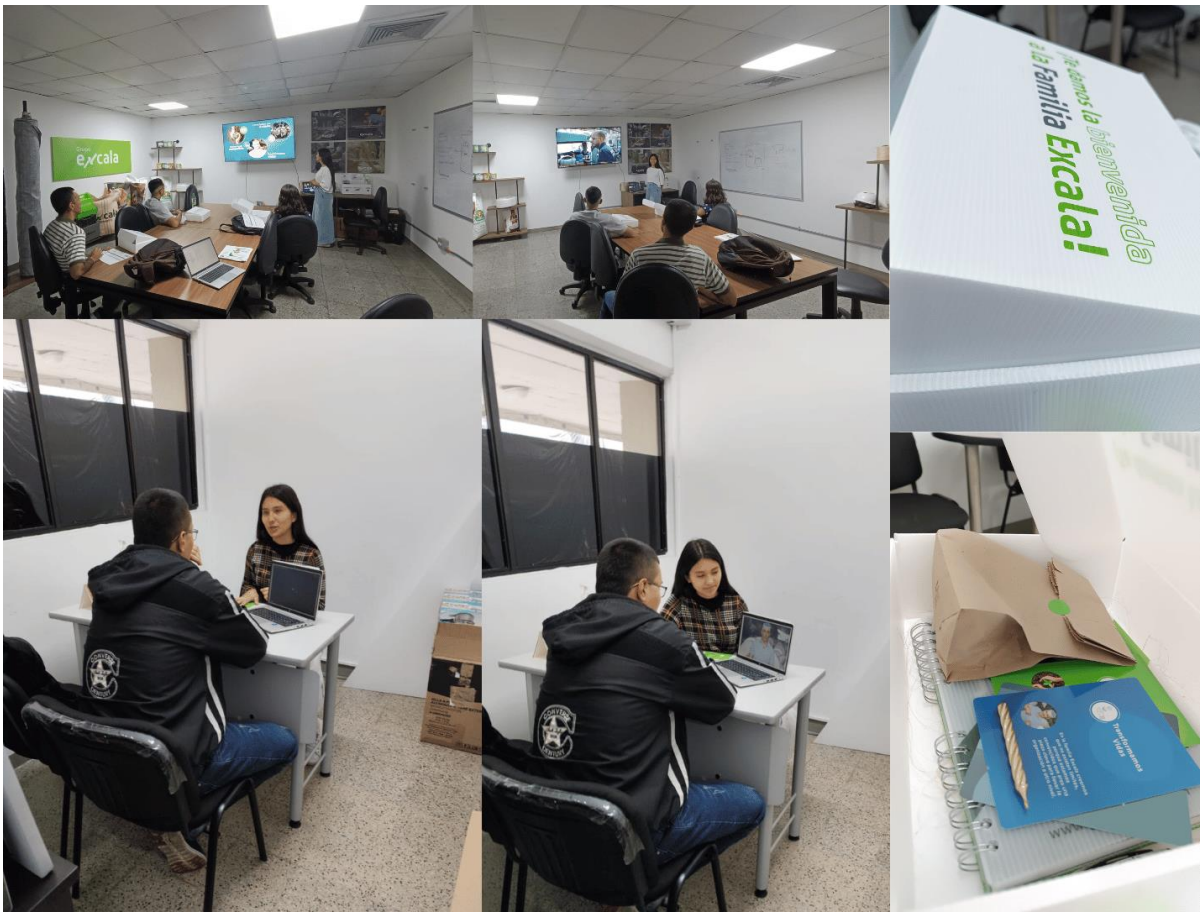
Entrega de kits de bienvenida a afiliados del contrato sindical o Sintraempaques



Nota. En la figura se muestra a la estudiante entregando los kits de bienvenida a nuevos afiliados de Sintraempaques.

Figura 16

Inducción a vinculados de Compañía de Empaques



Nota. En la figura se muestra a la estudiante en el momento de la inducción dirigida a los nuevos vinculados de Compañía de Empaques y practicantes. Además, se evidencia el souvenir que se entrega a cada persona que ingresa.

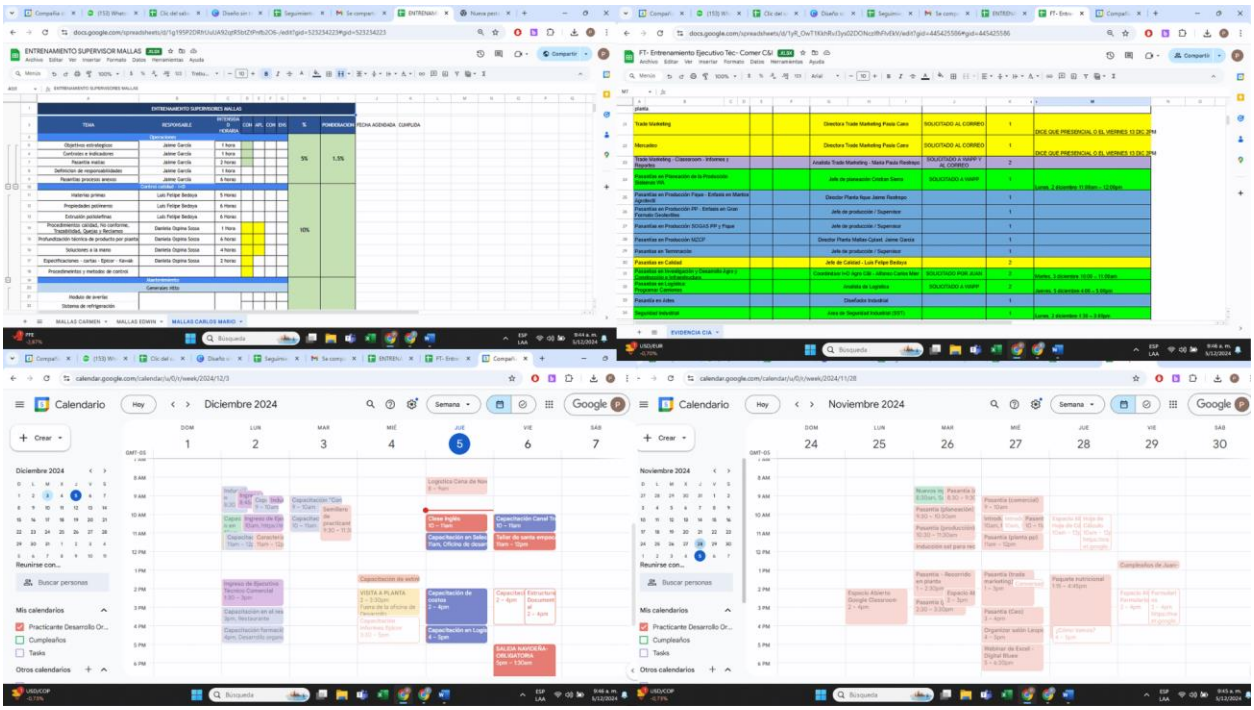
3.1.2.2 Gestión de la disponibilidad de los recursos necesarios para las capacitaciones presenciales.

3.1.2.2.1 Gestión logística y seguimiento de planes de entrenamiento. En esta área, es importante la planificación y coordinación de los planes de entrenamiento diseñados para preparar a los nuevos colaboradores en competencias esenciales para sus roles. Esta tarea incluyó desde la reunión con los jefes inmediatos de cada uno de los ingresos para estructurar el plan de entrenamiento personalizado al cargo, hasta la programación de fechas y horarios con los responsables de las capacitaciones, el seguimiento continuo de su ejecución, y la verificación de la entrega de los documentos que certificaban el cumplimiento de estos planes. De esta manera, se aseguró de que los colaboradores adquirieran las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Por otro lado, se debe realizar la gestión de los espacios para las inducciones. Cuando hay menos de dos nuevos vinculados de Compañía de Empaques, la inducción se realiza en una de las oficinas que se encuentran dentro del área. Sin embargo, si supera ese tope se debe gestionar un salón para realizar de manera óptima la inducción con todos los ingresos. Además, se deben elaborar con anterioridad los kits de bienvenida que se entregan durante la inducción. Sin embargo, en el caso de los nuevos ingresos de Sintraempaques, se debe gestionar un parlante, ya que, dado que generalmente ingresa un número considerable, se debe garantizar que los videos que se muestran durante la presentación de la inducción, puedan captar la atención de los participantes.

Figura 17

Seguimiento y logística en la ejecución de planes de entrenamiento



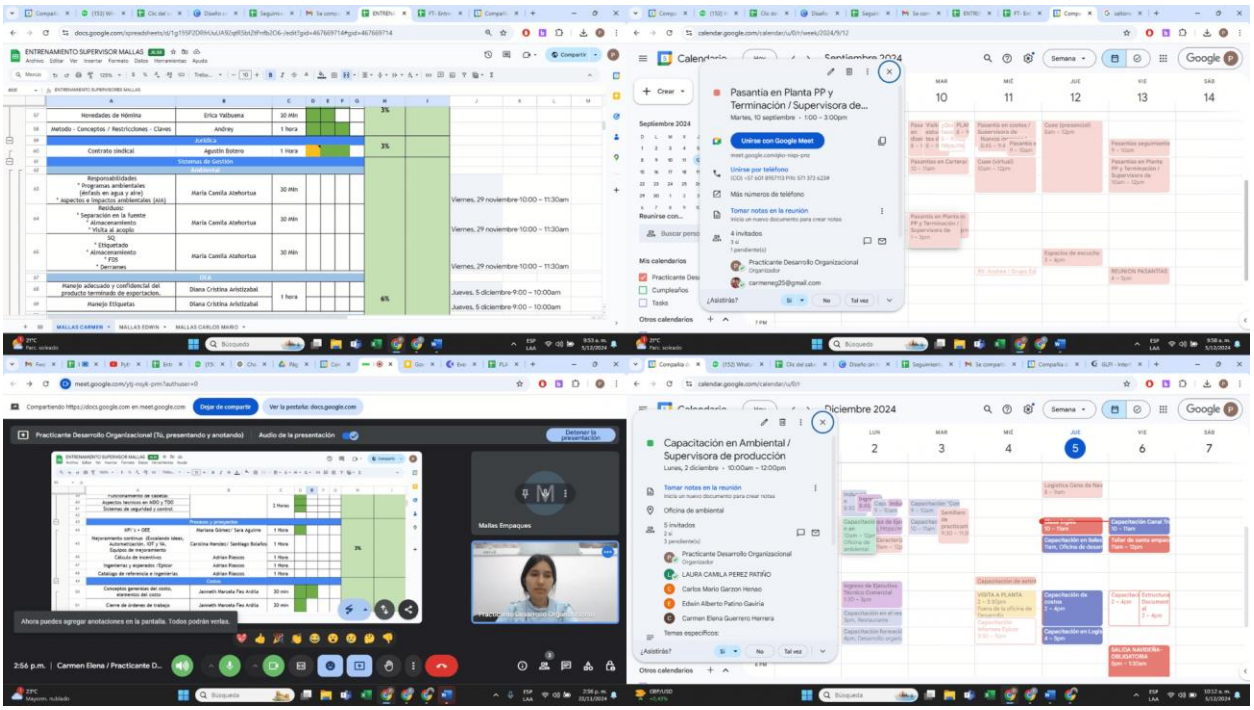
Nota. En la figura se muestran los planes de entrenamiento, de los cuales se debe realizar el respectivo seguimiento para la solicitud y agenda de las capacitaciones requeridas de las diferentes áreas de la empresa.

3.1.2.3 Monitoreo de la eficacia de las capacitaciones. En este punto, se debe hacer seguimiento a los planes de entrenamiento, con el fin de que puedan cumplirse de manera óptima. Esta tarea se realiza principalmente con los supervisores, solicitado por sus jefes inmediatos. Desde aquí, es necesaria la gestión de cada una de las capacitaciones, llevando a cabo una evaluación, desde que el colaborador recibe la primera capacitación de cualquier tema, hasta que lo domina por completo. Este es un proceso que conlleva esfuerzos principalmente, al momento de solicitar cada una de las capacitaciones, dado que algunos de los responsables de

realizar las capacitaciones, en su mayoría son personas que suelen tener una agenda saturada, por lo que obtener un espacio resulta complejo en algunas ocasiones. Sin embargo, el cumplimiento de este proceso es importante para el aprendizaje óptimo de dichos colaboradores.

Figura 18

Monitoreo de la eficacia de las capacitaciones



Nota. En la figura se evidencia un plan de entrenamiento en ejecución, estructurado para 3 supervisores de producción, y así mismo, la gestión en la ejecución del mismo. Además, se muestra la evaluación con los supervisores, con el fin de diagnosticar el conocimiento de cada uno en su área y agendar las capacitaciones de los temas que no tienen conocimiento.

3.1.3 Colaborar en el desarrollo de los contenidos de formación e inducción para que los procesos sean más completos y efectivos

El Clic del Saber es una estrategia implementada por Compañía de Empaques S.A., del Grupo Excala, diseñada para fomentar el aprendizaje continuo entre sus empleados. Consiste en ofrecer capacitaciones cortas, de no más de tres horas, enfocadas en temas prácticos y emocionales, con el objetivo de mejorar las competencias de los empleados y, en consecuencia, la productividad empresarial. Estas sesiones son completamente gratuitas y buscan ser accesibles para todo el personal de la organización. Sin embargo, dada la problemática presentada anteriormente, se buscó realizar mejoras a la misma.

Esto, se realizó a través análisis detallado de los intereses y necesidades del personal en relación con las capacitaciones ofrecidas por el programa Clic del Saber, utilizando como herramienta principal una encuesta. Este instrumento fue diseñado para recopilar información sobre las preferencias, expectativas y posibles barreras percibidas por los colaboradores, enfocándose especialmente en el área administrativa, aunque también se tuvo en cuenta la opinión del área operacional. Además, se estructuró en 6 secciones con el fin de recoger la información de forma específica, entre las que se encontraban la información general, participación previa, intereses, preferencias, percepción general y sugerencias.

Cabe resaltar, que se tomó en cuenta como población a todas las personas con cargos administrativos dentro de la organización, eso incluye a los administrativos de los departamentos: Administrativa – Financiera, Mercadeo y ventas, Asesores comerciales,

Desarrollo organizacional y talento humano, Personal administrativo [Texcomercial], Presidencia, Operaciones [Supervisores y jefes de producción], y Dirección Jurídica y Servicios Administrativos; lo que equivale a 630 personas.

Sin embargo, debido a la amplitud de la población y las limitaciones tanto de tiempo como de accesibilidad para aplicar la encuesta, se optó por un muestreo probabilístico por conveniencia. Este enfoque fue elegido porque permite seleccionar a los participantes que estaban disponibles y eran más accesibles, lo cual resulta práctico en escenarios donde se necesita recolectar datos rápidamente. Además, se estableció una muestra de 21 personas como un grupo representativo, considerando criterios de selección específicos para garantizar diversidad dentro de la muestra y obtener información relevante para el estudio. Este método permitió que, aunque no se alcanzó a toda la población, se puedo recolectar información válida y útil dentro del tiempo y los recursos disponibles.

Ahora bien, el propósito fue identificar qué tipos de capacitaciones, tanto técnicas como emocionales, resultan más relevantes y útiles para el personal, además de explorar factores que podrían estar limitando su participación, como la falta de tiempo, la percepción de poca aplicabilidad de los contenidos u horarios en el que se imparten las sesiones. De esta manera, se lograba obtener una visión integral de las necesidades formativas de los empleados, lo que permitiría rediseñar las capacitaciones para que estén más alineadas con sus intereses y las demandas específicas de sus roles.

3.1.3.1 Análisis de los intereses y necesidades del personal en relación con las capacitaciones ofrecidas a través del programa Clic del Saber. En esta actividad, se realizó el respectivo análisis de las preguntas de la encuesta, de la cual, se obtuvo la siguiente información.

3.1.3.1.1 Departamento al que pertenece.

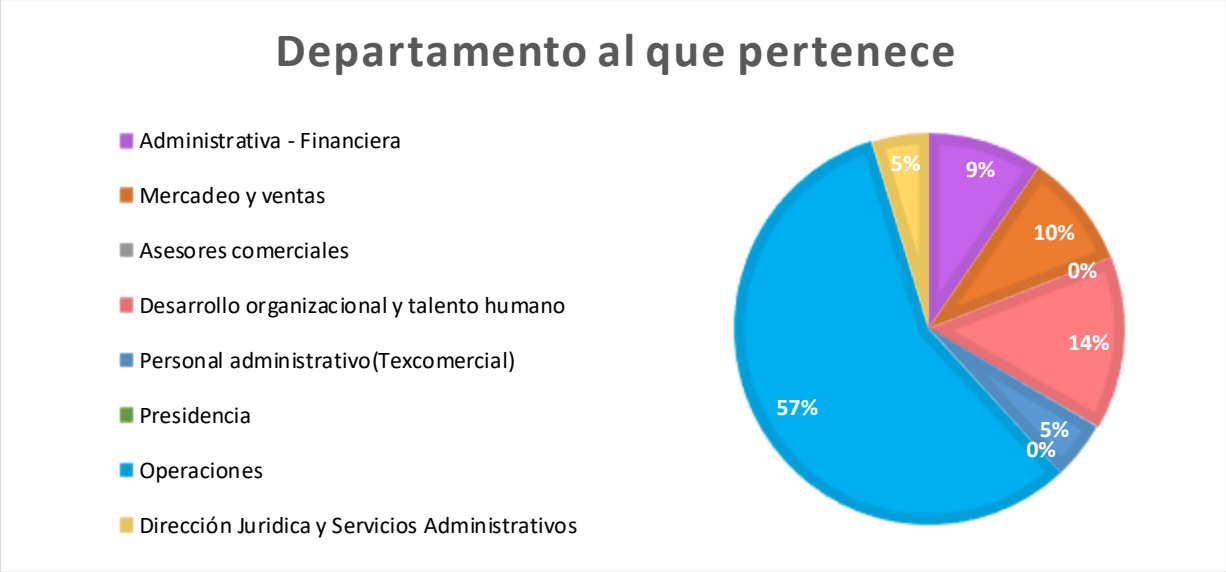
Tabla 2

Departamento al que pertenece

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa - Financiera	2	10%
Mercadeo y ventas	2	10%
Asesores comerciales	0	0%
Desarrollo organizacional y talento humano	3	14%
Personal administrativo (Texcomercial)	1	5%
Presidencia	0	0%
Operaciones	12	57%
Dirección Jurídica y Servicios Administrativos	1	5%
Total	**21**	**100%**

Figura 19

Departamento al que pertenece



Según los datos obtenidos, se puede observar que el 57% de los encuestados hacen parte del departamento de operaciones, que corresponde a los jefes y supervisores de planta. Otro 14% corresponde al departamento de Desarrollo Organizacional y Talento Humano, y las áreas Administrativa - Financiera y Mercadeo y Ventas, el 10% cada una. En contraste, departamentos como Texcomercial y Dirección Jurídica tienen solo el 5%, y Asesores Comerciales y Presidencia no registraron participación.

3.1.3.1.2 Antigüedad en la empresa.

Tabla 3

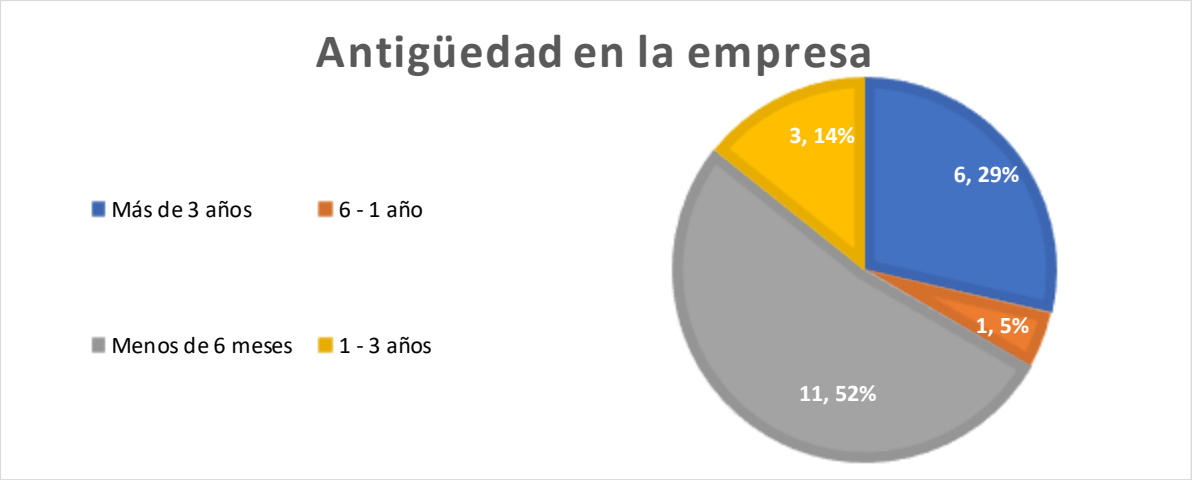
Antigüedad en la empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Más de 3 años	6	29%

6 - 1 año	1	5%
Menos de 6 meses	11	52%
1 - 3 años	3	14%
Total	**21**	**100%**

Figura 20

Antigüedad en la empresa



En este aspecto, se muestra que el 52% de los encuestados tiene menos de 6 meses en la empresa, seguido por el 29% con más de 3 años de antigüedad. Un 14% lleva entre 1 y 3 años, mientras que solo el 5% tiene entre 6 meses y 1 año. Sin embargo, aunque estos datos reflejan una alta proporción de personal nuevo, que sugiere la necesidad de enfocar estrategias para integrar y capacitar a los empleados recientes, se debe tener en cuenta la opinión de los de mayor antigüedad para mantener su desarrollo y compromiso.

3.1.3.1.3 Participación en alguna capacitación del Clic del Saber.

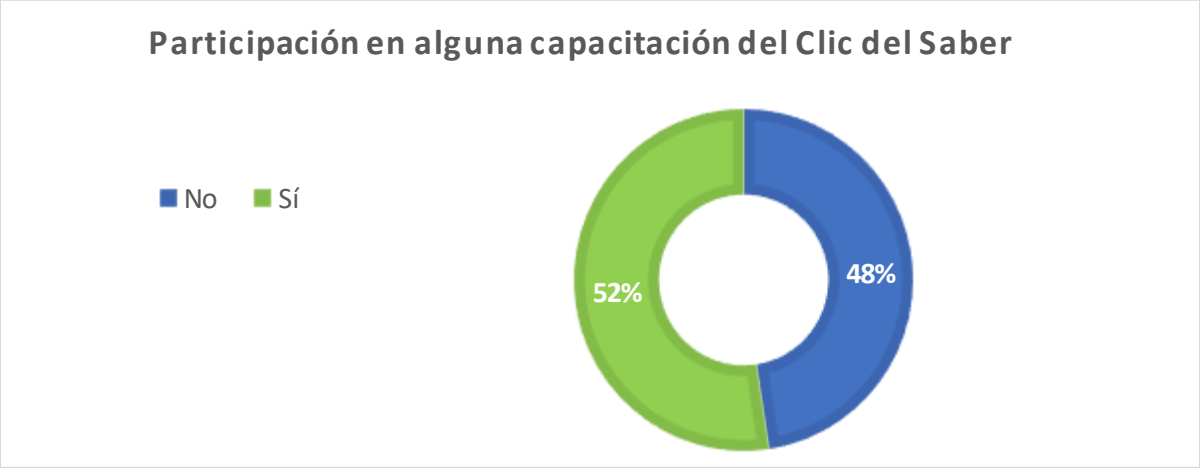
Tabla 4

Participación en alguna capacitación del Clic del Saber

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
No	10	48%
Sí	11	52%
Total	**21**	**100%**

Figura 21

Participación en alguna capacitación del Clic del Saber



En esta pregunta, se logra visualizar que el 52% de los colaboradores ha participado en alguna capacitación del Clic del Saber, mientras que el 48% no lo ha hecho. Esto sugiere la necesidad de analizar las causas que limitan la asistencia de casi la mitad de los empleados, con el fin de identificar esos factores e implementar estrategias más efectivas y alineadas con las necesidades de la compañía.

3.1.3.1.4 Utilidad de estas capacitaciones para los diferentes roles en la empresa.

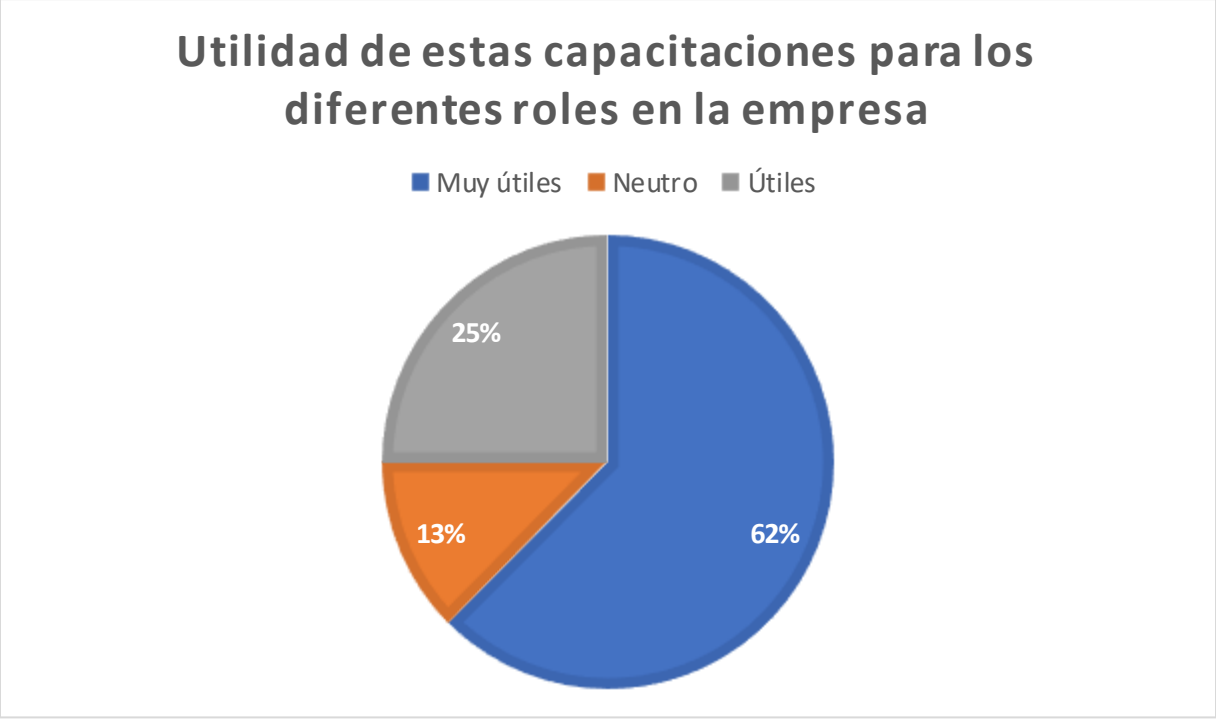
Tabla 5

Utilidad de estas capacitaciones para los diferentes roles en la empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Muy útiles	10	63%
Útiles	4	25%
Neutro	2	13%
Poco útiles	0	0%
Nada útiles	0	0%
Total	**16**	**100%**

Figura 22

Utilidad de estas capacitaciones para los diferentes roles en la empresa



En este punto, se muestra que el 63% de los encuestados considera que las capacitaciones son muy útiles para su rol, mientras que el 25% las califica como útiles. Sin embargo, un 13% se muestra neutral, y ningún colaborador las percibe como poco útiles o nada útiles. Con esto, se puede analizar que se destaca un alto nivel de aceptación y percepción positiva del programa, lo que refuerza su relevancia para el desarrollo de competencia de los empleados. No obstante, es importante analizar las opiniones neutrales para identificar oportunidades de mejora y garantizar que las capacitaciones sean valoradas de manera uniforme por todos los colaboradores.

3.1.3.1.5 Razón principal por la que no participan o no han participado en algún momento en estas capacitaciones.

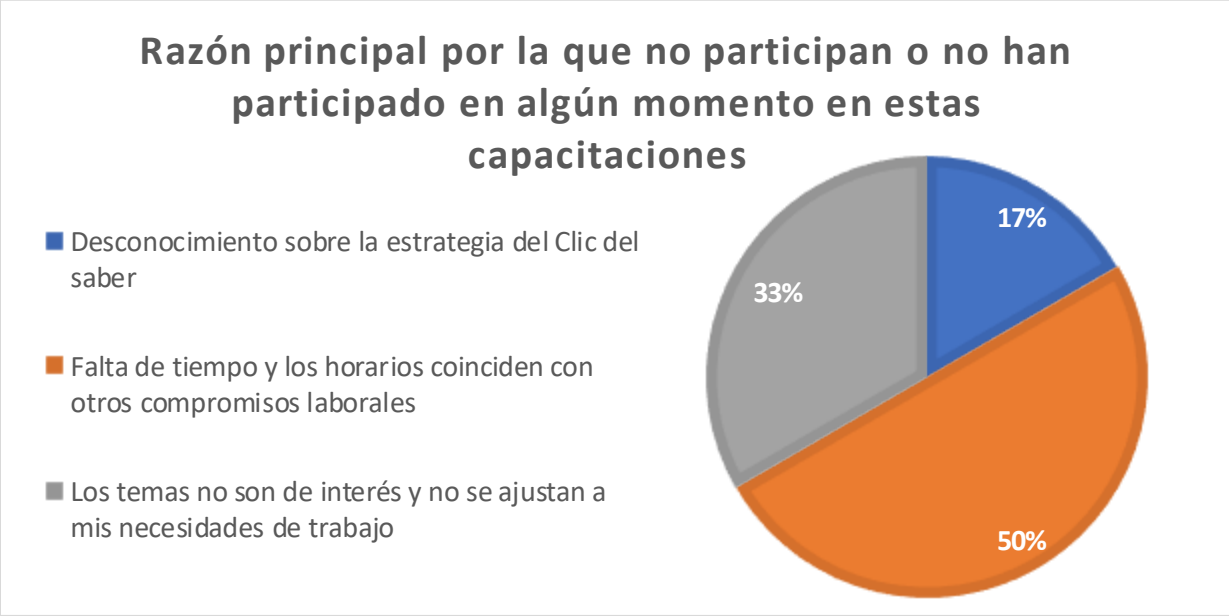
Tabla 6

Razón principal por la que no participan o no han participado en algún momento en estas capacitaciones

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Desconocimiento sobre la estrategia del Clic del saber	1	17%
Falta de tiempo y los horarios coinciden con otros compromisos laborales	3	50%
Los temas no son de interés y no se ajustan a mis necesidades de trabajo	2	33%
Total	**6**	**100%**

Figura 23

Razón principal por la que no participan o no han participado en algún momento en estas capacitaciones



En este punto, se señala que, la principal razón para no participar en las capacitaciones del "Clic del Saber" es la falta de tiempo y la coincidencia de horarios con otros compromisos laborales, representando el 50% de las respuestas. El 33% de los colaboradores indica que los temas no son de interés o no se ajustan a sus necesidades laborales, mientras que el 17% atribuye su falta de participación al desconocimiento de la estrategia.

Estos datos subrayan la importancia de ajustar los horarios y contenidos de las capacitaciones para hacerlos más accesibles y relevantes para los empleados. Además, se identifica una oportunidad para reforzar la socialización sobre el programa, asegurando que todos los colaboradores estén informados de su existencia y beneficios.

3.1.3.1.6 Quisiera participar en futuras capacitaciones del Clic del Saber.

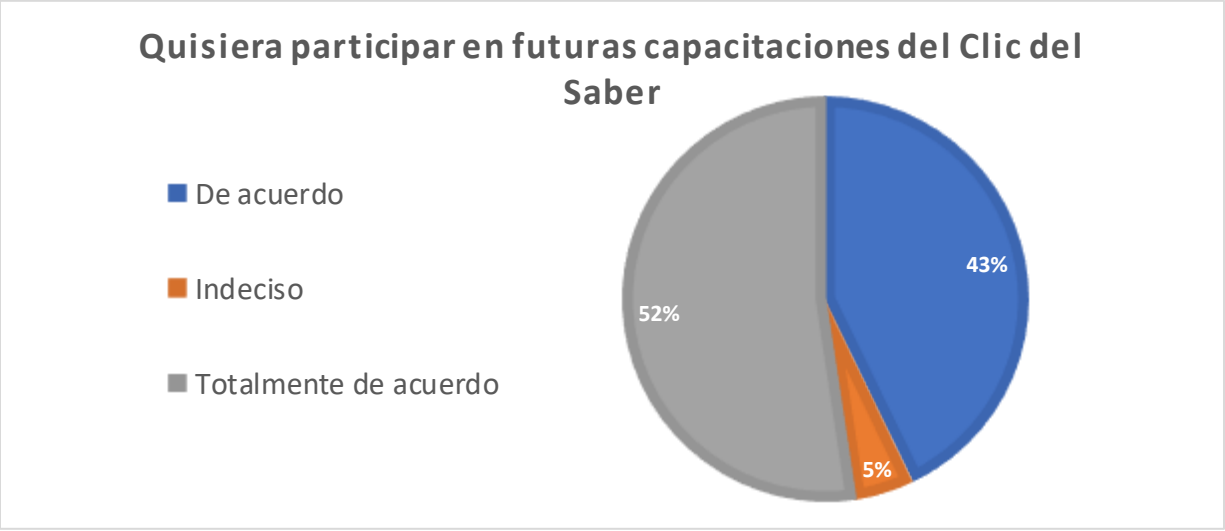
Tabla 7

Quisiera participar en futuras capacitaciones del Clic del Saber

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11	52%
De acuerdo	9	43%
Indeciso	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**21**	**100%**

Figura 24

Quisiera participar en futuras capacitaciones del Clic del Saber



El 95% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con participar en futuras capacitaciones, mientras que solo el 5% se muestra indeciso. Este alto nivel de interés refuerza la importancia del programa como una herramienta de desarrollo profesional, pero

también exige atención a las áreas que los empleados consideran relevantes para captar su interés.

3.1.3.1.7 Temas que se deberían incluir en el Clic del Saber.

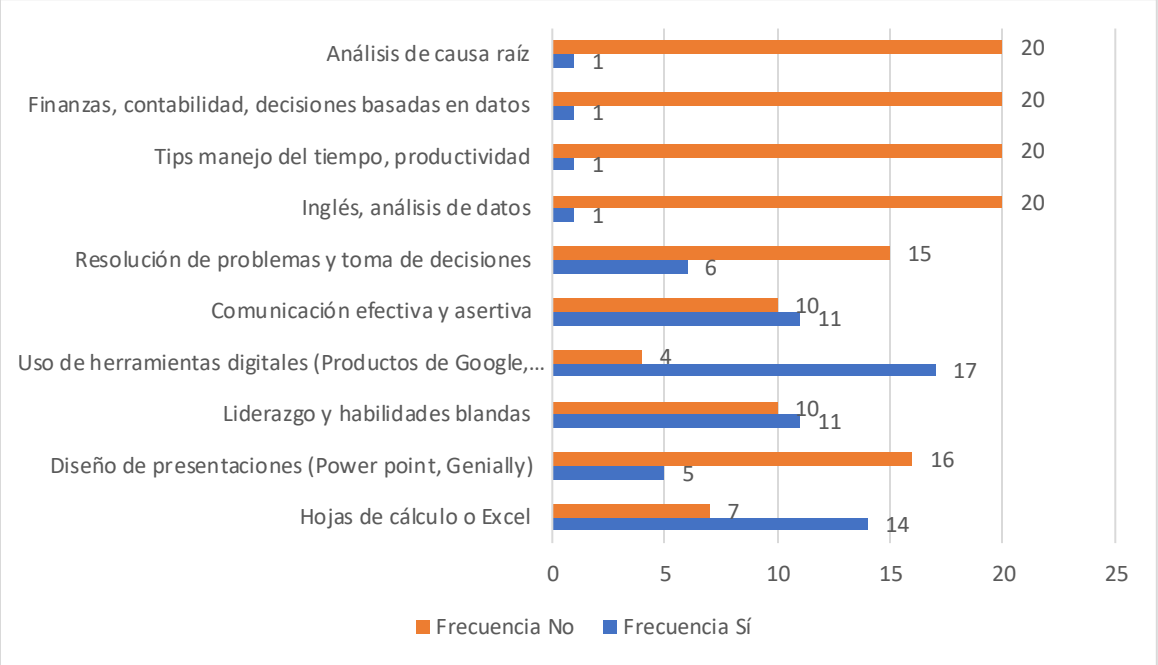
Tabla 8

Temas que se deberían incluir en el Clic del Saber

Ítem	Frecuencia		Total	Porcentaje		Total
	Sí	No		Sí	No	
Hojas de cálculo o Excel	14	7	21	67%	33%	100%
Diseño de presentaciones (Power point, Genially)	5	16	21	24%	76%	100%
Liderazgo y habilidades blandas	11	10	21	52%	48%	100%
Uso de herramientas digitales (Productos de Google, Looker Studio, Power BI)	17	4	21	81%	19%	100%
Comunicación efectiva y asertiva	11	10	21	52%	48%	100%
Resolución de problemas y toma de decisiones	6	15	21	29%	71%	100%
Inglés, análisis de datos	1	20	21	5%	95%	100%
Tips manejo del tiempo, productividad	1	20	21	5%	95%	100%
Finanzas, contabilidad, decisiones basadas en datos	1	20	21	5%	95%	100%
Análisis de causa raíz	1	20	21	5%	95%	100%

Figura 25

Temas que se deberían incluir en el Clic del Saber



Esta pregunta, refleja que los temas más solicitados son el uso de herramientas digitales (81%), hojas de cálculo o Excel (67%), liderazgo y habilidades blandas (52%), y comunicación efectiva (52%). Sin embargo, una minoría [24%] considera el diseño de presentaciones de Power Point y Genially, como sus temas de interés. Además, algunas personas, que corresponden a un 5% con respecto a la muestra, sugirieron temas que pueden ser incluidos dentro del programa. Esto demuestra un enfoque prioritario en habilidades técnicas y competencias de liderazgo, lo que puede guiar la planificación de contenidos futuros para garantizar alineación con las necesidades de los colaboradores.

3.1.3.1.8 Considera que los temas actuales se relacionan con las necesidades de desarrollo profesional.

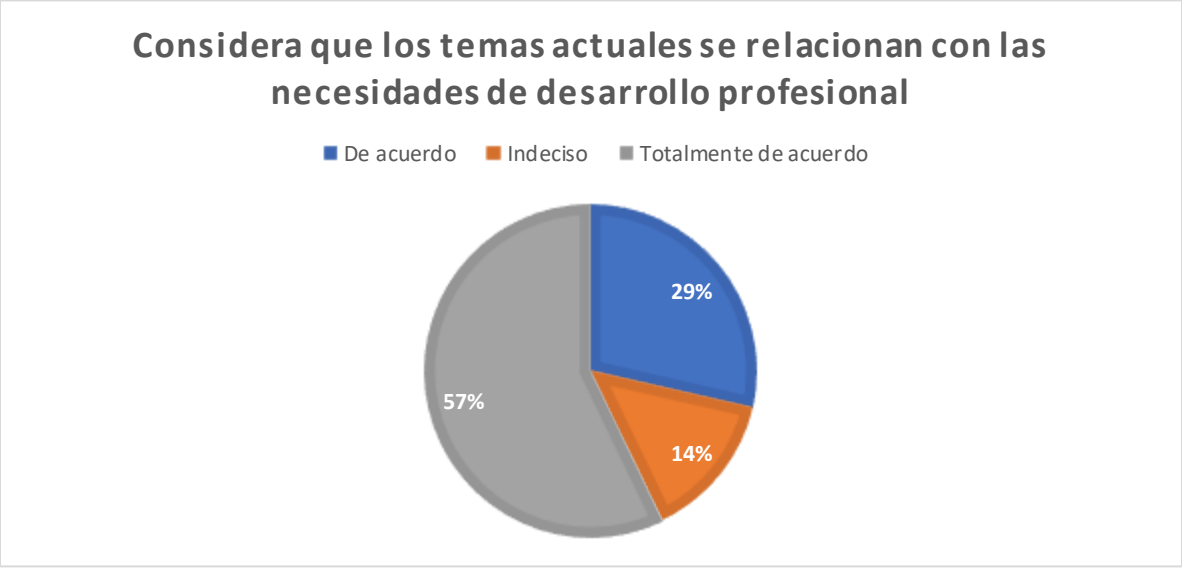
Tabla 9

Considera que los temas actuales se relacionan con las necesidades de desarrollo profesional

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	57%
De acuerdo	6	29%
Indeciso	3	14%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**21**	**100%**

Figura 26

Considera que los temas actuales se relacionan con las necesidades de desarrollo profesional



En este aspecto, el 57% está totalmente de acuerdo, el 29% de acuerdo, un 14% se muestra indeciso y ninguno demostró estar en desacuerdo. No obstante, aunque la mayoría

percibe los temas como útiles, la existencia de un grupo indeciso sugiere que podría haber áreas temáticas que no están completamente alineadas con las expectativas.

3.1.3.1.9 Duración que prefieren para las capacitaciones.

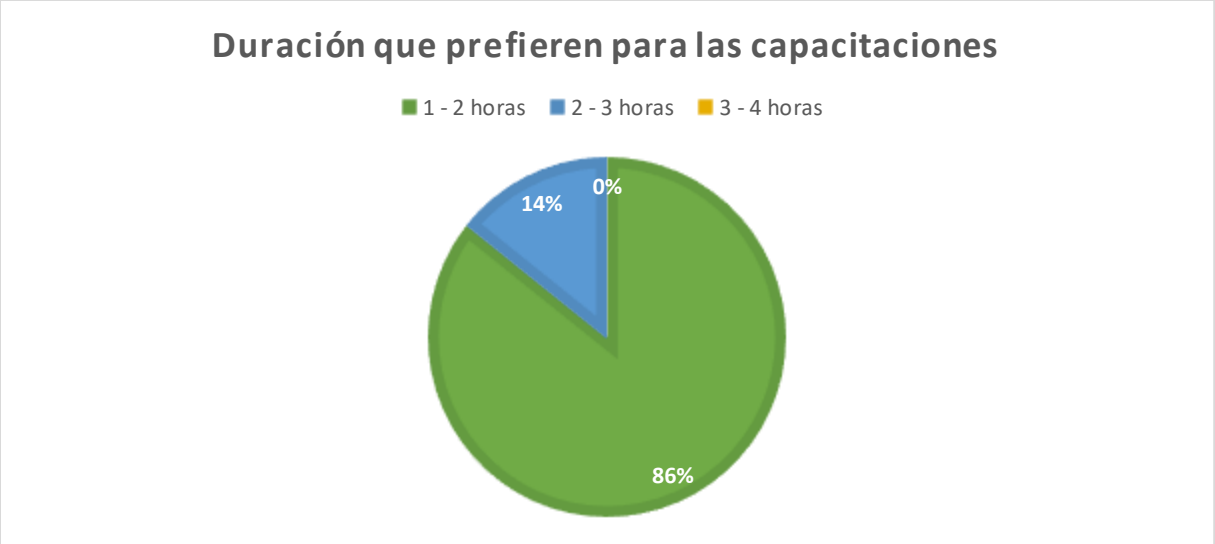
Tabla 10

Duración que prefieren para las capacitaciones

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1 - 2 horas	18	86%
2 - 3 horas	3	14%
3 - 4 horas	0	0%
Total	**21**	**100%**

Figura 27

Duración que prefieren para las capacitaciones



Es esta pregunta, se logró evidenciar que la mayoría prefiere sesiones de 1-2 horas (86%), y solo el 14% estaría dispuesto a asistir a sesiones de 2-3 horas. Esto refleja una clara necesidad

de diseñar capacitaciones cortas, prácticas y bien enfocadas, considerando las limitaciones de tiempo de los empleados.

3.1.3.1.10 Horario en que resultaría más conveniente asistir a estas capacitaciones.

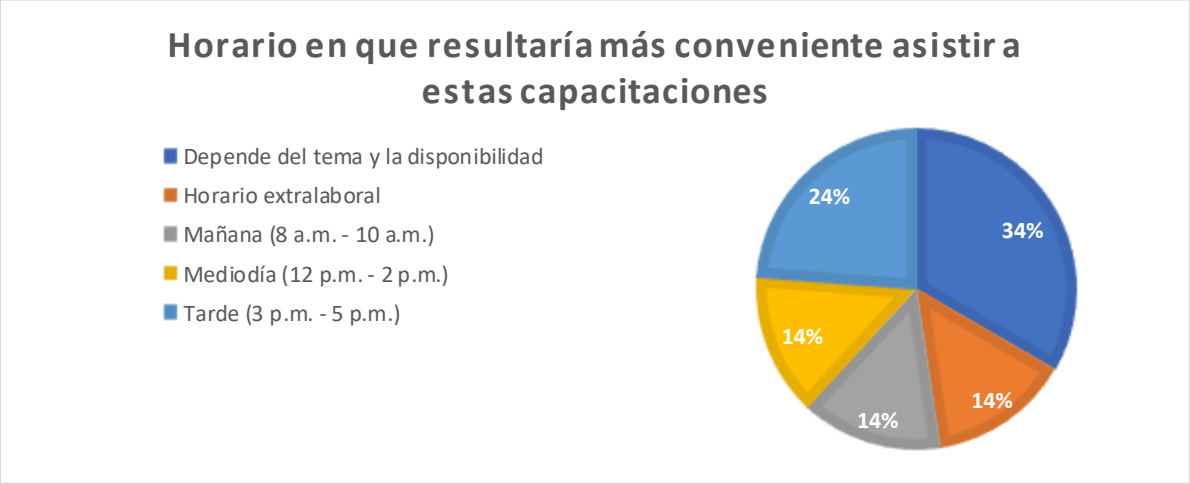
Tabla 11

Horario en que resultaría más conveniente asistir a estas capacitaciones

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Depende del tema y la disponibilidad	7	33%
Horario extralaboral	3	14%
Mañana (8 a.m. - 10 a.m.)	3	14%
Mediodía (12 p.m. - 2 p.m.)	3	14%
Tarde (3 p.m. - 5 p.m.)	5	24%
Total	**21**	**100%**

Figura 28

Horario en que resultaría más conveniente asistir a estas capacitaciones



En este aspecto, se puede apreciar que el 33% de los encuestados prefiere un horario flexible dependiendo del tema y su disponibilidad, seguido por la tarde (24%), lo que destaca la necesidad de ofrecer opciones adaptables y variadas para maximizar la asistencia.

3.1.3.1.11 Descripción del impacto de estas capacitaciones en los colaboradores de la empresa.

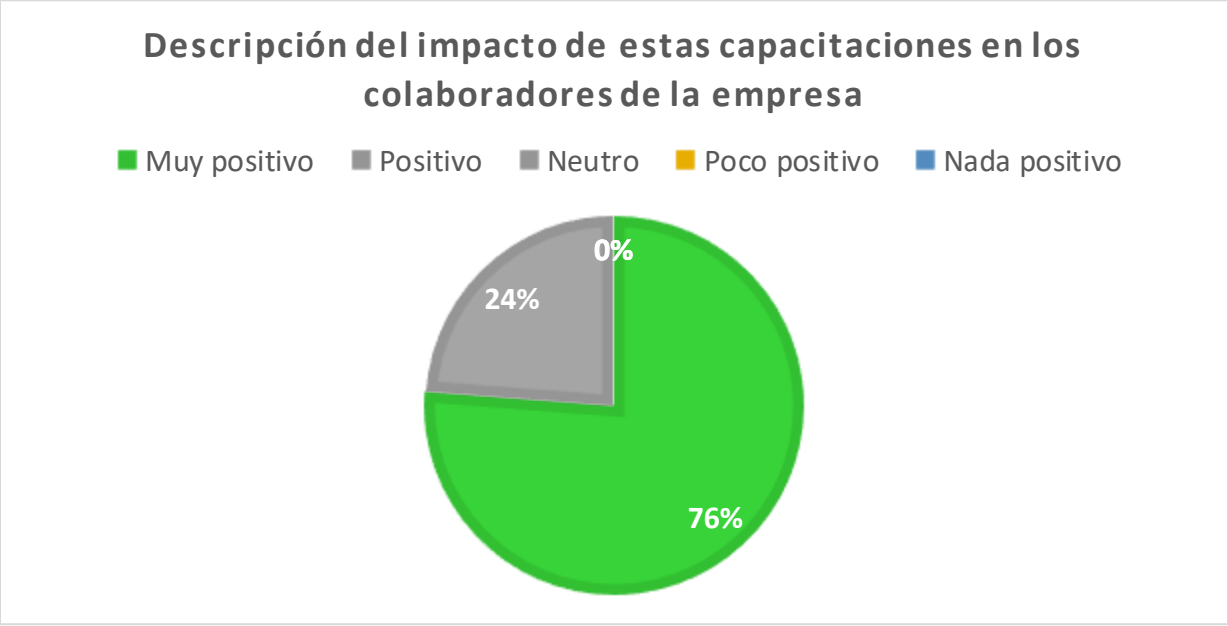
Tabla 12

Descripción del impacto de estas capacitaciones en los colaboradores de la empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Muy positivo	16	76%
Positivo	5	24%
Total	**21**	**100%**

Figura 29

Descripción del impacto de estas capacitaciones en los colaboradores de la empresa



En esta pregunta, se observa que el 76% describe el impacto de las capacitaciones como *muy positivo* y el 24% como *positivo*. Esto refleja un impacto altamente favorable del programa en el desarrollo profesional de los colaboradores, lo que refuerza su importancia como una herramienta estratégica para la compañía.

3.1.3.1.12 Aspectos de mejora en el Clic del Saber para aumentar la relevancia al público.

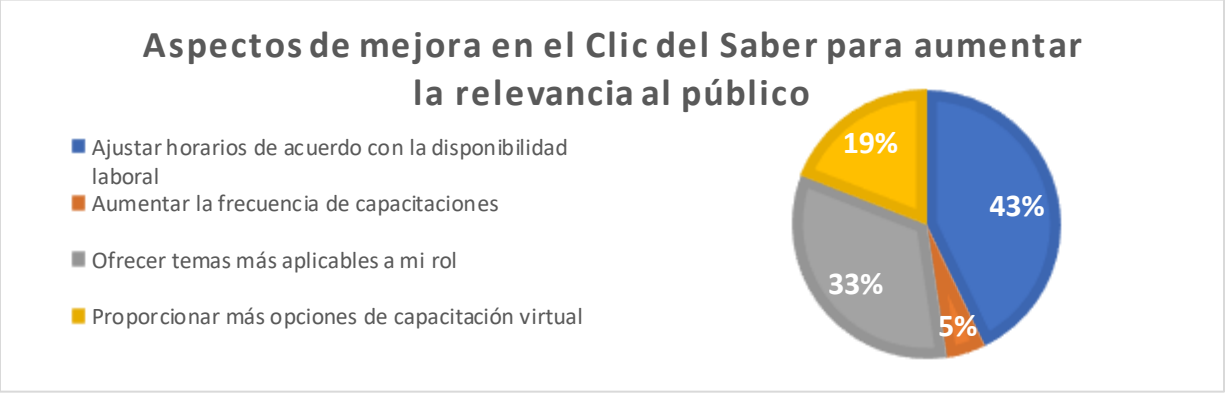
Tabla 13

Aspectos de mejora en el Clic del Saber para aumentar la relevancia al público

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Ajustar horarios de acuerdo con la disponibilidad laboral	9	43%
Aumentar la frecuencia de capacitaciones	1	5%
Ofrecer temas más aplicables a mi rol	7	33%
Proporcionar más opciones de capacitación virtual	4	19%
Total	**21**	**100%**

Figura 30

Aspectos de mejora en el Clic del Saber para aumentar la relevancia al público



En este aspecto, las mejoras más solicitadas fueron ajustar los horarios [43%], ofrecer temas más aplicables al rol [33%], y proporcionar más opciones virtuales [19%]; lo que evidencia que, además de los contenidos, factores logísticos y de accesibilidad, estos aspectos son clave para incrementar la efectividad del programa.

3.1.3.2 Diagnóstico de los temas de formación más demandados por los empleados, identificando áreas clave para fortalecer la oferta de capacitaciones. En este punto, se identificaron los factores claves que influyen directamente en la participación de la estrategia del Clic del Saber. A continuación, se presenta el diagnóstico del análisis realizado.

3.1.3.2.1 Participación y perfil de los encuestados. En este aspecto se logró identificar que el 57% pertenece al área de Operaciones, seguido por Desarrollo Organizacional (14%) y otras áreas con menor representación; además, más de la mitad (52%) tiene menos de 6 meses en la empresa, un factor importante que, podría influir en la estructuración de las estrategias que se lleguen implementar.

3.1.3.2.2 Percepción de las capacitaciones. Se evidenció que el 52% ha participado en el programa, aunque el 48% no lo ha hecho, siendo la falta de tiempo (50%) y la relevancia de los temas (33%) las principales barreras. Además, el 63% considera las capacitaciones como muy útiles y el 76% señala que tienen un impacto muy positivo en su desarrollo profesional.

3.1.3.2.3 Preferencias y temas sugeridos. Los temas más demandados incluyen herramientas digitales (81%), Excel (67%), liderazgo (52%) y comunicación efectiva (52%), además, de que algunos abiertamente expresaron la necesidad de incluir temas relacionados con el Análisis de datos, contabilidad, finanzas, inglés, resolución de problemas, tips del manejo del tiempo, entre otros. Así mismo, el 86% prefiere capacitaciones de 1-2 horas, con horarios adaptables (33%) o en la tarde (24%).

3.1.3.2.4 Mejoras solicitadas. Se requiere ajustar horarios (43%), ofrecer temas más aplicables (33%) y opciones virtuales (19%).

3.1.3.2.5 Interés futuro. En este punto, el 95% de los encuestados están interesados en participar en futuras capacitaciones, destacando la importancia de alinearlas con las necesidades y horarios de los empleados.

Así pues, teniendo en cuenta esta información, se logra identificar que el programa tiene una percepción positiva, pero es necesario ajustar horarios, diversificar los contenidos y garantizar su relevancia para incrementar la participación y alinearse con las necesidades de los colaboradores.

3.1.3.3 Identificación y selección de plataformas y cursos virtuales que complementen y potencien la estrategia de formación del Clic del Saber, asegurando una oferta diversificada y accesible. En esta actividad, con base en los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se llevó a cabo un proceso de identificación de plataformas gratuitas que

ofrecieran capacitaciones, alineadas con las necesidades detectadas. Este proceso presentó varios retos, entre los cuales, se encontraban, principalmente, la limitada disponibilidad de temas prioritarios según la encuesta y la necesidad de garantizar que las plataformas seleccionadas cumplan con el envío oportuno de los enlaces de acceso a las sesiones.

Sin embargo, a pesar de estos desafíos, se identificaron aproximadamente, 15 nuevas plataformas que podrían complementar la oferta actual, entre las que destacan la Cámara de Comercio de Cúcuta, Exotrain, Tecnoconferences, IEBS (aunque limitada a una conferencia mensual), la Cámara de Comercio de Barranquilla, Aprendizaje contable, Siesa, Capacita, DocuWare y OIT. Estas plataformas ofrecen capacitaciones en áreas clave como habilidades digitales, liderazgo y comunicación, las cuales fueron identificadas como prioritarias para el personal. Sin embargo, se considera fundamental realizar un seguimiento continuo de los temas ofrecidos para garantizar su relevancia y aplicabilidad al desarrollo profesional de los colaboradores.

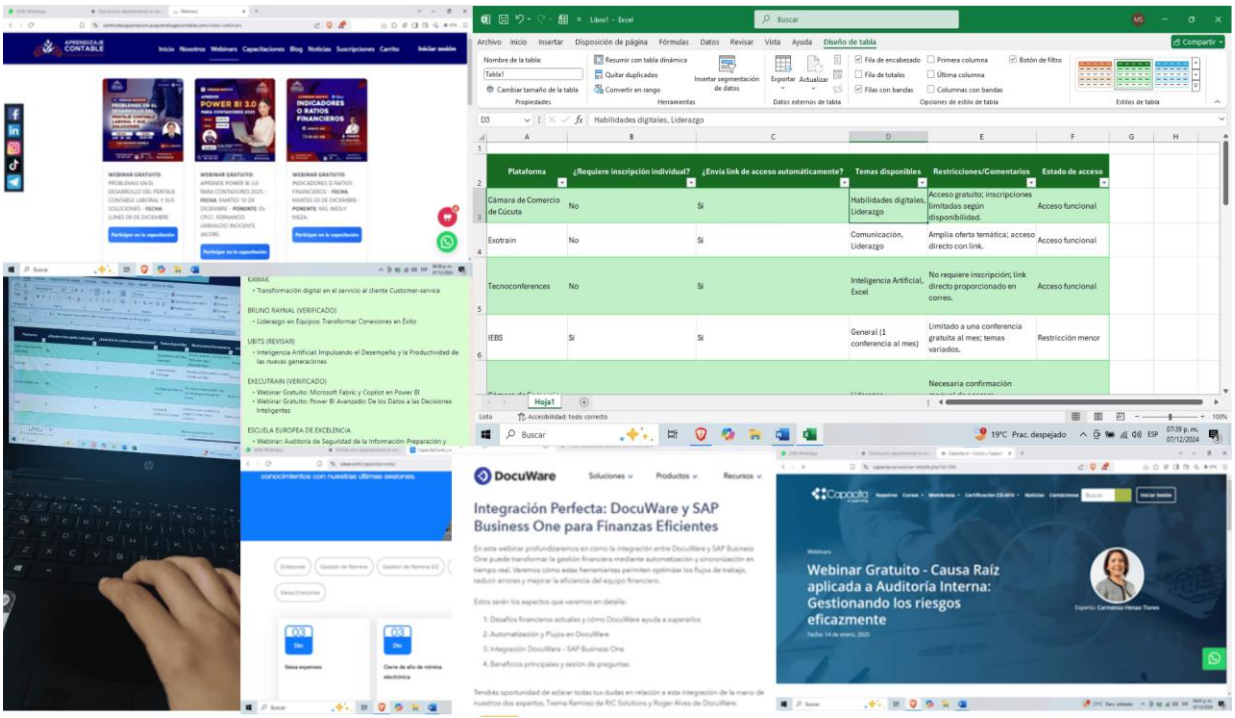
Así mismo, con la información obtenida, se procedió a estructurar una base de datos en Excel donde se incluyeran las plataformas que se lograron identificar. Además, se realizó una clasificación, que permitiera identificar aquellas plataformas con las que se tuvo inconvenientes para acceder o si requieren de la inscripción individual de los interesados, ya que, en su mayoría, este paso no es esencial, porque permiten el ingreso de cualquier persona que tenga el link de acceso. El documento contiene el nombre de las plataformas, si requiere o no inscripción individual, si envía link de acceso automáticamente, los temas disponibles, las restricciones o comentarios adicionales que se pudieran identificar en el proceso, y finalmente, el estado de

acceso que establece si es de fácil acceso, o si existe algún tipo de restricción personalizada que debe gestionarse con anticipación.

Con esto, se busca optimizar la identificación y selección de futuras capacitaciones, asegurando que estas estén alineadas con las necesidades específicas de los colaboradores. Además, esta estrategia busca incrementar el impacto de las capacitaciones al enfocarse en contenidos de alto valor, adaptados tanto a las tendencias del mercado como a las áreas de mejora identificadas dentro de la organización. Al establecer criterios claros y priorizar los temas de interés, se promueve un uso más eficiente de los recursos disponibles y se potencia la satisfacción de los participantes.

Figura 31

Búsqueda de plataformas y estructuración de la base de datos



Nota. En la figura se evidencian las diferentes plataformas identificadas que ofrecen capacitaciones virtuales gratuitas sobre los temas solicitados. Así mismo, se muestra la base de datos que se estructuró en Excel para facilitar la búsqueda de futuras capacitaciones.

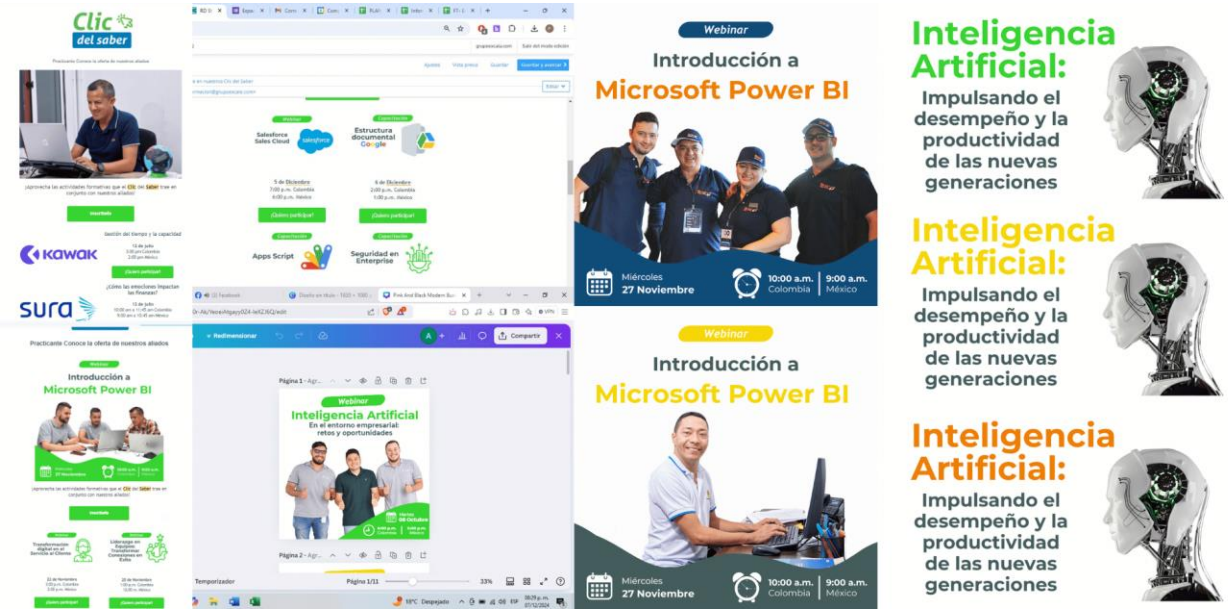
3.1.3.4 Apoyo en la reestructuración de la estrategia de formación del Clic del Saber, optimizando su diseño y ejecución para aumentar la participación y la efectividad del programa. En este punto, se implementaron ajustes significativos tanto en el contenido como en el diseño de la estrategia, con el objetivo de aumentar la participación y efectividad del programa. Además de reajustar las temáticas en respuesta a los resultados de la encuesta realizada, se optimizó la presentación y diseño de cada capacitación para hacerlas más atractivas y alineadas con la identidad corporativa.

De este modo, se llevó a cabo un rediseño creativo de las piezas promocionales de las capacitaciones utilizando la plataforma Canva, asegurando que cada diseño reflejara profesionalismo y mantuviera las características visuales de la marca de la compañía. En este rediseño, se incluyeron imágenes alusivas a los temas a ofertar, como gráficos, íconos y colores que captaran la atención de los colaboradores. Este esfuerzo estuvo acompañado de un proceso de validación con la analista de comunicación de la empresa, quien revisó y aprobó cada diseño, asegurando la coherencia con los lineamientos comunicativos de la organización.

Con esto, no solo se buscaba mejorar la percepción de los empleados hacia las capacitaciones, sino también fomentar un mayor sentido de conexión con el programa al presentar una propuesta visualmente atractiva. Estas mejoras contribuyen a consolidar la estrategia como un pilar clave en el desarrollo organizacional, promoviendo una participación activa y fortaleciendo el impacto de las capacitaciones en el crecimiento profesional de los colaboradores.

Figura 32

Reestructuración del diseño del Clic del Saber



Nota. En la figura se muestran los diferentes diseños que se realizan con el fin de mejorar la presentación del Clic del Saber, realizando un diseño corporativo para cada empresa.

3.1.3.5 Seguimiento de la eficacia de las capacitaciones impartidas en el marco del Clic del Saber. En esta actividad, se realizó un análisis detallado de la base de datos de participantes, lo que permitió identificar un incremento notable en las inscripciones a las diversas ofertas de formación, en particular aquellas relacionadas con temas de alta demanda como Excel, Power BI e Inteligencia Artificial. Este aumento refleja un impacto positivo en la receptividad y participación de los colaboradores, resultado de los ajustes realizados tanto en las temáticas como en la estrategia de difusión y diseño.

Así pues, para evidenciar esto, se realizó un análisis de los datos del año anterior con respecto al año actual, estructurando un tablero que evidenciara las variaciones y evolución de la

estrategia, no solo de forma anual sino también de manera mensual. Se extrajeron los datos de tal forma que, al actualizar la base de datos principal, se actualice automáticamente el tablero que permite visualizar la información de forma objetiva.

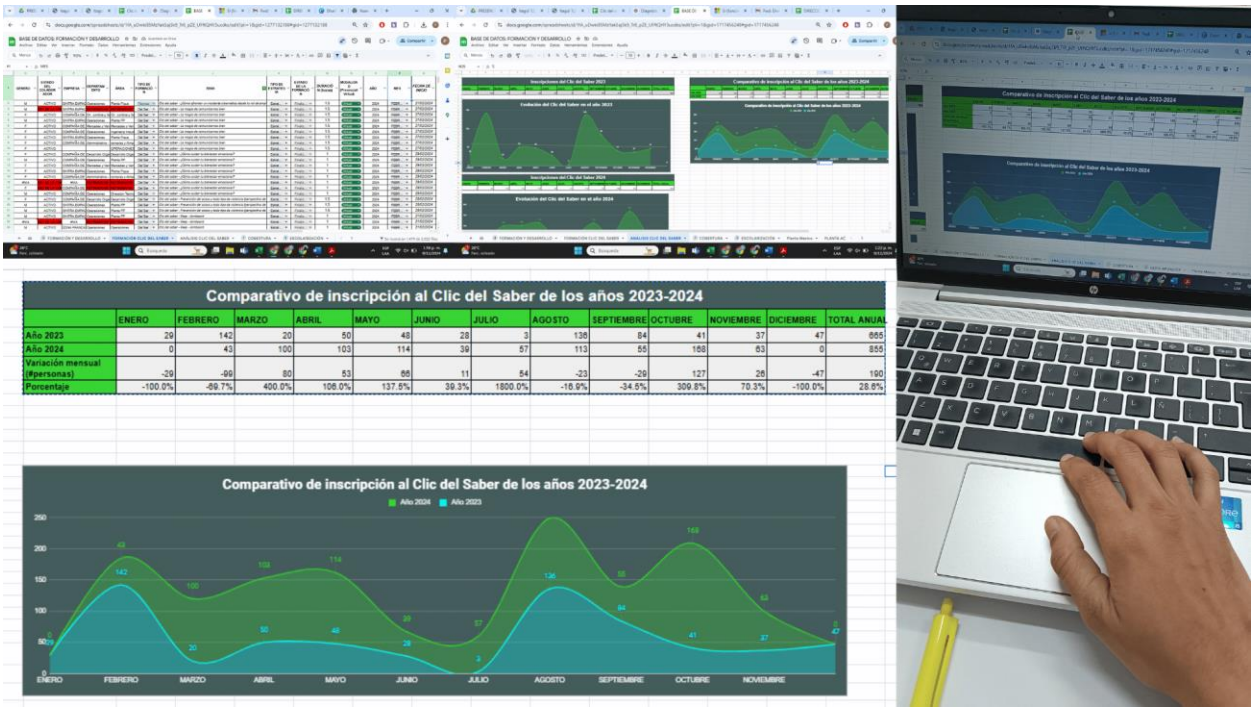
Este tablero, permitió identificar que existe un crecimiento significativo, especialmente en los últimos meses de 2024. En términos anuales, las inscripciones aumentaron de 665 en 2023 a 855 hasta noviembre del 2024, lo que representa un incremento del 28.6%. Este crecimiento es particularmente notable en octubre y noviembre de 2024, donde las inscripciones crecieron en un 309.8% y 70.3%, respectivamente, en comparación con los mismos meses de 2023. Esto sugiere que las estrategias implementadas en el último trimestre, como la selección de temas más relevantes y una mayor difusión, han tenido un impacto positivo en la participación.

No obstante, se evidenció que, en meses como febrero, agosto y septiembre de 2024, las inscripciones disminuyeron en comparación con el año 2023. Esto sugiere que los resultados de la encuesta previa, que reflejan la falta de interés, el desajuste de horarios y la percepción de irrelevancia de los temas eran factores que influían negativamente; por tal razón, los datos actuales sugieren que desde octubre estos problemas han sido atendidos con éxito.

Esto permite inferir que, los esfuerzos realizados desde el último trimestre de 2024 han demostrado ser efectivos para incrementar la participación, consolidando una tendencia positiva. Así mismo, es recomendable mantener y fortalecer las acciones estratégicas implementadas en octubre y noviembre, para garantizar una mejora sostenida en años futuros.

Figura 33

Análisis de las inscripciones al Clic del Saber en los años 2023 y 2024



Comparativo de inscripción al Clic del Saber de los años 2023-2024

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL ANUAL
Año 2023	29	142	20	50	48	28	3	136	84	41	37	47	665
Año 2024	0	43	100	103	114	39	57	113	55	168	63	0	855
Variación mensual (#personas)	-29	-99	80	53	66	11	54	-23	-29	127	26	-47	190
Porcentaje	-100.0%	-69.7%	400.0%	106.0%	137.6%	39.3%	1800.0%	-16.9%	-34.5%	309.8%	70.3%	-100.0%	28.6%

Nota. En la figura se puede apreciar una primera imagen que contiene la base de datos general de las inscripciones al Clic del Saber. Así mismo, en las imágenes restantes se muestra el proceso de estructuración del tablero, que permite visualizar la información y analizar las variaciones y evolución de la estrategia.

4. Diagnóstico final

La experiencia que tuve en la Compañía de Empaques fue muy enriquecedora, ya que no solo me permitió expandir mi recorrido en el mundo laboral, sino también entender la importancia de cada tarea, que por más pequeña que parezca, es trascendental dentro del engranaje de una empresa con procesos tan estructurados. Desde el primer día, tuve responsabilidades claras, lo cual me ayudó a mantenerme activa y a aprender desde la práctica, algo que considero fundamental para mi desarrollo profesional.

Entre mis principales actividades estuvieron la actualización de bases de datos, la reorganización de los procesos de inducción corporativa y la colaboración en estrategias que buscaban retener al personal y mejorar su experiencia dentro de la empresa. Estas tareas no solo representaron un reto, sino que también me enseñaron a gestionar mi tiempo, ser más paciente y organizar mis actividades diarias de manera eficiente.

Así mismo, uno de los aspectos que más valoro de esta experiencia fue el seguimiento constante que recibí. Las observaciones y retroalimentaciones de mis jefes no solo me ayudaron a identificar áreas de mejora, sino que también resaltaron lo que estaba haciendo bien, dándome la confianza y la motivación para seguir mejorando. Saber que mi trabajo era valorado me hizo sentir parte importante del equipo y me impulsó a dar lo mejor de mí en cada tarea.

También fue una oportunidad para conocer nuevas personas, aprender de sus formas de trabajar y adaptarme a diferentes contextos y costumbres. Este intercambio me ayudó a

desarrollar habilidades esenciales como la empatía, la comunicación y la capacidad de trabajar en equipo, elementos clave para cualquier profesional.

Cabe resaltar que, lo que más me apasionó fue formar parte de un área que tiene un impacto directo en el desarrollo y bienestar de los empleados. Ser parte de la creación y ejecución de estrategias que aportan valor al talento humano fue una experiencia que reafirmó mi amor por esta área. Me sentí especialmente motivada al ver cómo mi trabajo podía influir positivamente en la vida laboral de otras personas, ayudando a crear un ambiente donde se sienten valoradas.

Para concluir, puedo decir que esta pasantía me permitió crecer tanto profesional como personalmente. Aprendí a valorar el impacto de mi trabajo, desarrollé habilidades clave y confirmé que esta es el área en la que quiero continuar construyendo mi carrera. Estoy muy agradecida por esta oportunidad, porque me dejó aprendizajes que llevaré conmigo a lo largo de mi vida profesional.

5. Conclusiones

En el desarrollo de la pasantía, se logró un apoyo significativo en la gestión de los procesos de formación y desarrollo del talento. Esto incluyó la actualización continua de la base de datos de personal, la reestructuración de los procesos de inducción para hacerlos más alineados con las necesidades organizacionales, la contribución en el análisis de indicadores ayudó a identificar áreas clave para la mejora. Así mismo, se realizó gestión documental, actualización del organigrama corporativo, creación y actualización de los DP's [Descripciones de Puestos], optimización del presupuesto en las áreas de Formación, Desarrollo, Selección y Comunicaciones y un análisis de los retiros de la estrategia denominada Plan Institucional de Vivienda para establecer áreas de mejora.

Así también, la logística y coordinación de las capacitaciones de inducción se realizó con un enfoque en la planificación anticipada y la gestión eficiente de los recursos disponibles. Esto aseguró que los nuevos empleados tuvieran acceso a una bienvenida bien organizada, cubriendo tanto los aspectos operativos como los estratégicos de la empresa. Como resultado, se logró una integración más efectiva de los empleados al entorno laboral, fortaleciendo su conexión con la cultura y los valores organizacionales desde el inicio.

Finalmente, se realizaron aportes valiosos al desarrollo de los contenidos de formación e inducción, específicamente a la estrategia del Clic del Saber, con el fin de mejorarla y adaptarla a las necesidades del personal. Esto se realizó a través, de un análisis de los factores que influían en la baja participación. Esto permitió identificar áreas de oportunidad para hacer los temas más

atractivos y alineados a las necesidades del personal, y a su vez, se logró un aumento significativo en el último trimestre, demostrando la efectividad de este análisis.

6. Recomendaciones

En primer lugar, es recomendable implementar un software especializado que automatice la actualización de las bases de datos y permita un seguimiento en tiempo real de los indicadores de formación. Esto facilitará la generación de reportes más precisos, evitando el sesgo y mejorando la capacidad de respuesta ante las necesidades del área, contribuyendo a una gestión más efectiva.

En segundo lugar, se sugiere integrar un sistema de retroalimentación posterior a cada sesión de inducción, en el cual los participantes puedan evaluar la logística, contenidos y calidad de la capacitación. Esta información permitirá identificar áreas de mejora específicas y ajustar los procesos logísticos para futuras sesiones.

Por último, para aumentar la participación en Clic del saber, se recomienda realizar encuestas de satisfacción constantes o focus groups para entender de manera más profunda las necesidades e intereses de los empleados. Basándose en estos resultados, se pueden ajustar los temas y formatos de las capacitaciones, incorporando elementos interactivos y prácticos que capten su interés. Además, es importante fortalecer la comunicación interna para dar mayor visibilidad a esta estrategia, utilizando canales accesibles y atractivos que lleguen a toda la organización. Esto permitirá no solo incrementar la inscripción, sino también el compromiso con la formación continua.

Referencias

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución política de Colombia de 1991*. Obtenido de https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). México: Mc-Gran-Hill Internacional.

Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 789 de 2002. Por la cual se se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la proteccion social*. Obtenido de Diario Oficial 45.046 de 27 de Diciembre de 2002: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778

Grupo Excala. (2023). *Informe de sostenibilidad* . Obtenido de Grupoexcala.com: https://grupoexcala.com/wp-content/uploads/2024/03/Informe-de-Sostenibilidad-2023-Definitivo.pdf

Grupo Excala. (s.f). *Principales Hitos*. Obtenido de grupoexcala.com: https://grupoexcala.com/nuestro-grupo/

Grupo Excala. (s.f.). *Código de buen gobierno*. Obtenido de grupoexcala.com: https://grupoexcala.com/wp-content/uploads/2022/09/Codigo-de-Buen-Gobierno-Corporativo-1.pdf

Obando Changuán, M. (2 de Julio de 2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia, 11*(2), 166-173. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (24 de Septiembre de 2020). *OIT: la formación profesional es fundamental para el futuro del trabajo post-COVID en América Latina*. Obtenido de https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-la-formacion-profesional-es-fundamental-para-el-futuro-del-trabajo-post

Peña Ponce, D., Figueroa Soledispa, M., & Parrales Reyes, J. (28 de Enero de 2022). El Desarrollo Organizacional Como Apoyo al Sistema Empresarial. *Revista científica Dominio de las Ciencias, 8*(1), 1201-1217. doi:http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2548

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1072 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173

Rojas , J. (18 de Julio de 2024). *Recursos humanos: cuál es su importancia, tipos y ejemplos*. Obtenido de blog.hubspot.es: https://blog.hubspot.es/service/recursos-humanos

UBITS Team. (26 de Septiembre de 2024). *Las consecuencias de no analizar las necesidades de capacitación en tu empresa*. Obtenido de https://www.ubits.com/blog/falta-capacitacion-laboral-consecuencias

Vanegas Pino, L., Estrada Zapata, M., & Carmona Carmona, S. (Septiembre de 2023). *Deserción laboral en empresa floricultora de Guarne Antioquia.* Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/f766a20f-9272-42be-9856-da7e9d95bcac/content

Apéndice

Apéndice A. Cronograma de Actividades

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Apoyar administrativamente el área de Desarrollo Organizacional del Grupo Excala para la optimización de sus procesos internos.	Respaldar la gestión de los procesos desde las áreas de formación y desarrollo de personal.	Apoyo en la gestión de los procesos de formación, desarrollo e inducción del talento humano																
	Ayudar en la logística y coordinación de las capacitaciones de inducción para la programación eficiente y recursos disponibles de las mismas.	Coordinación de la programación de las sesiones de inducción y capacitación del personal de la compañía.																
		Gestión de la disponibilidad de los recursos necesarios para las capacitaciones presenciales.																
		Monitoreo de la eficacia de las capacitaciones																
	Colaborar en el desarrollo de los contenidos de formación e inducción para que los procesos sean más completos y efectivos.	Análisis de los intereses y necesidades del personal en relación con las capacitaciones ofrecidas a través del programa Clic del Saber.																
		Diagnóstico de los temas de formación más demandados por los empleados, identificando áreas clave para fortalecer la oferta de capacitaciones.																
		Identificación y selección de																

		plataformas y cursos virtuales que complementen y potencien la estrategia de formación del Clic del Saber, asegurando una oferta diversificada y accesible.															
		Apoyo en la reestructuración de la estrategia de formación del Clic del Saber, optimizando su diseño y ejecución para aumentar la participación y la efectividad del programa.															
		Seguimiento de la eficacia de las capacitaciones impartidas en el marco del Clic del Saber.															

Apéndice B. Instrumento de recolección de datos

Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Administración de Empresas

Objetivo de la encuesta: Identificar los factores que afectan la participación en las capacitaciones ofrecidas a través del Clic del Saber.

Responsable de la encuesta: Andrea Yuliany Chacon Uribe. Teléfono: 3218829658. Correo institucional: aychaconu@ufpso.edu.co.

Nota: La información recolectada se utilizará para ajustar y mejorar esta estrategia del Clic del Saber.

Sección 1. Información general

1. ¿A qué departamento de la compañía perteneces?
__Administrativa – Financiera
__Mercadeo y ventas
__Asesores comerciales
__Desarrollo organizacional y talento humano
__Personal administrativo (Texcomercial)
__Presidencia
__Operaciones
__Dir. Juridica y Serv. Administrativos

2. Antigüedad en la empresa
__Menos de 6 meses
__6 meses - 1 año
__1 - 3 años
__Más de 3 años

Sección 2. Participación en Clic del Saber

3. ¿Has participado en alguna capacitación del Clic del Saber?
__Sí (Si su respuesta es sí, pase a la pregunta 3.1)
__No (Si responde "No", pasa a la pregunta 4)

3.1. ¿qué tan útiles consideras que son estas capacitaciones para tu rol en la empresa?
__Muy útiles
__Útiles
__Neutro
__Poco útiles
__Nada útiles

4. ¿Cuál es la razón principal por la que no has participado en estas capacitaciones? (Marca todas las que apliquen)
__Falta de tiempo
__Los temas no son de interés
__No se ajustan a mis necesidades de trabajo
__Desconocimiento sobre las capacitaciones
__Otro: _____

5. ¿Te gustaría participar en futuras capacitaciones de "Clic del Saber"?
__Totalmente de acuerdo
__De acuerdo
__Indeciso
__En desacuerdo
__Totalmente en desacuerdo

Sección 3. Temas de interés

6. ¿Qué temas te gustaría que se incluyeran en el Clic del Saber? (Marca todas las que apliquen)
__Excel
__PowerPoint
__Liderazgo y habilidades blandas
__Uso de herramientas digitales (Productos de Google, Looker Studio, Power BI)
__Comunicación efectiva y asertiva
__Resolución de problemas y toma de decisiones
__Otro: _____

7. ¿Consideras que los temas actuales se relacionan con tus necesidades de desarrollo profesional?
__Totalmente de acuerdo
__De acuerdo
__Indeciso
__En desacuerdo
__Totalmente en desacuerdo

Sección 4. Preferencias y disponibilidad
8. ¿Qué duración prefieres para las capacitaciones?
__Menos de 1 hora
__1 - 2 horas
__2 - 3 horas

9. ¿En qué horario te resultaría más conveniente asistir a estas capacitaciones?
__Mañana (8 a.m. - 10 a.m.)
__Mediodía (12 p.m. - 2 p.m.)
__Tarde (3 p.m. - 5 p.m.)
__Horario extralaboral
__Depende del tema y la disponibilidad

Nota. Téngase presente se trabaja en jornada continua de 7:45am a 5:30pm.

10. ¿Cómo describirías el impacto de estas capacitaciones en tu desarrollo dentro de la empresa?
__Muy positivo
__Positivo
__Neutro
__Poco positivo
__Nada positivo

11. ¿Qué mejorarías en el Clic del Saber para que sea más relevante para ti?
__Ofrecer temas más aplicables a mi rol
__Ajustar horarios de acuerdo con la disponibilidad laboral
__Proporcionar más opciones de capacitación virtual
__Aumentar la frecuencia de capacitaciones
__Otro: _____

¡Gracias por tu participación!

Nota. Véase este mismo instrumento a través del siguiente enlace: https://forms.gle/CkByYB8P45c7MUic9

Apéndice C. Evidencia de aplicación de la encuesta

