

Sistema estructurado de evaluación del desempeño integrado con compensación y bienestar laboral en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S

Doris Adriana Ballesteros Vega

Leidy Marcela Rodríguez Rativa

Lizeth Yuliana Forero Forero

Asesor

Mg. Marilyn Johana Diaz Urrea

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocio ECACEN

Administración de Empresas

2026

Dedicatoria

Con profundo respeto y gratitud, dedicamos este trabajo final a quienes han sido el pilar fundamental en nuestro camino académico y personal.

A nuestros padres, quienes con su ejemplo de esfuerzo, disciplina y amor nos enseñaron que la educación es la herencia más valiosa que puede transmitirse. Gracias por su apoyo incondicional, por las palabras de aliento en los momentos de dificultad y por la confianza depositada en nosotros para alcanzar nuestras metas.

A nuestros esposos, compañeros de vida que han compartido con paciencia y comprensión las largas jornadas de estudio, los sacrificios y las ausencias necesarias para cumplir con este propósito. Su compañía, motivación y respaldo han sido la fuerza que nos impulsó a continuar cuando el cansancio parecía vencer.

A nuestros hijos, fuente de inspiración y motor de cada esfuerzo. Ellos representan la razón más noble para superarnos, pues deseamos que encuentren en nuestro ejemplo la certeza de que los sueños se alcanzan con perseverancia, dedicación y fe en uno mismo.

A nuestros familiares en general, quienes, con palabras de ánimo, gestos de cariño y apoyo constante nos recordaron que no estamos solos en este proceso. Cada uno de ustedes ha sido parte esencial de este logro, y por ello este trabajo también les pertenece.

De manera especial, dedicamos este esfuerzo a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), institución que nos abrió las puertas del conocimiento y nos brindó las herramientas necesarias para crecer como profesionales y como seres humanos. La UNAD ha sido el espacio donde hemos aprendido a valorar la autonomía, la disciplina y la responsabilidad, pilares que nos acompañarán siempre en nuestra vida personal y laboral.

Finalmente, expresamos nuestra más sincera gratitud al cuerpo docente de la UNAD, quienes con su compromiso, entrega y vocación nos guiaron en cada etapa del proceso formativo. Sus enseñanzas, orientaciones y exigencias nos han permitido desarrollar competencias que hoy se reflejan en este trabajo. Gracias por ser faros de conocimiento y por inspirarnos a ser mejores cada día.

Este trabajo es fruto de un esfuerzo colectivo, de la unión de voluntades y del acompañamiento de todos aquellos que han creído en nosotros. A cada uno de ustedes, dedicamos estas páginas con el corazón lleno de gratitud y con la certeza de que este logro es también suyo.

Agradecimientos

En primer lugar, expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios, fuente de fortaleza, sabiduría y esperanza, quien nos ha permitido llegar hasta este momento con salud, perseverancia y claridad de propósito.

El presente trabajo es el resultado de un proceso académico y personal que no habría sido posible sin el apoyo, la orientación y la compañía de muchas personas que han dejado una huella significativa en nuestro camino.

A nuestros padres, por su ejemplo de vida, por inculcarnos valores de responsabilidad, honestidad y disciplina, y por acompañarnos en cada etapa de nuestra formación. Su apoyo incondicional y sus consejos han sido la base sobre la cual hemos construido este logro.

De manera especial, agradecemos a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) y a su cuerpo docente, porque nos brindó la oportunidad de formarnos como profesionales íntegros, capaces de enfrentar los retos del mundo actual. La UNAD nos enseñó a valorar la autonomía, la disciplina y la responsabilidad, pilares fundamentales de la educación a distancia.

Resumen

El proyecto diseña un Sistema Estructurado de Evaluación del Desempeño (SEED) para Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, empresa de alquiler de andamios con 12 empleados, en Boyacá, ante debilidades como rotación 25-32%, selección informal. El objetivo general consiste en diseñar un sistema articulado con compensación y bienestar laboral para fortalecer la gestión del talento humano y sostenibilidad empresarial; mediante el desarrollo de un protocolo KPI (competencias técnicas 40%), analizar impacto motivacional y herramientas digitales. La metodología es descriptiva-analítica (diplomado GTH), enfoque mixto con encuesta Likert, sobre clima/motivación vía Google Forms y análisis SPSS. La solución planteada integra evaluación 360° semestral, bonos variables 10-20%, plataformas Teams, capacitación upskilling 80% y dashboard Power BI, con implementación 6 meses para lograr rotación <20%, clima >4.0/5 y productividad +20%, fundamentado en estudios sectoriales señalado en los antecedentes del proyecto.

Palabras clave: Gestión del talento humano, clima organizacional, comunicación interna, inducción y capacitación, sector construcción

Abstract

This project designs a Structured Performance Evaluation System (SEED) for Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, a scaffolding rental company with 12 employees in Boyacá, Colombia, addressing weaknesses such as a 25-32% employee turnover rate and informal hiring practices. The overall objective is to design a system integrated with compensation and employee well-being programs to strengthen human talent management and business sustainability. This will be achieved through the development of a KPI protocol (technical skills 40%), an analysis of motivational impact, and the use of digital tools. The methodology is a descriptive-analytical approach (based on a Human Talent Management diploma program), employing a mixed-methods approach with a Likert-scale survey on employee climate and motivation via Google Forms and SPSS analysis. The proposed solution integrates semi-annual 360° evaluation, variable bonuses of 10-20%, Teams platforms, upskilling training 80% and Power BI dashboard, with implementation in 6 months to achieve turnover <20%, climate >4.0/5 and productivity +20%, based on sector studies indicated in the background of the project.

Keywords: Human talent management, organizational climate, internal communication, induction and training, construction sector.

Tabla de Contenido

Introducción.....	10
Planteamiento del Problema.....	13
Justificación.....	15
Objetivos.....	17
Antecedentes.....	18
Marco Teórico.....	20
Marco Legal.....	24
Metodología.....	32
Resultados.....	34
Solución Planteada.....	52
Conclusiones.....	57
Recomendaciones.....	59
Referencias Bibliografías.....	60
Anexos.....	62

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Cuadro Comparativo con Sustento Teórico Sobre la Gestión del Talento Humano y la Comunicación Interna</i>	54
Tabla 2. <i>Estructura Operativa del SEED</i>	56

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Autorización Tratamiento de Datos</i>	34
Figura 2 <i>Rango de Edad</i>	35
Figura 3 <i>Genero</i>	36
Figura 4 <i>Tiempo en la Empresa</i>	36
Figura 5 <i>Pregunta 1 Políticas y Procedimientos</i>	37
Figura 6 <i>Pregunta 2 Canales de Comunicación</i>	38
Figura 7 <i>Pregunta 3 Retroalimentación</i>	39
Figura 8 <i>Pregunta 4 Comunicación y Practica</i>	40
Figura 9 <i>Pregunta 5 Participación</i>	41
Figura 10 <i>Pregunta 6 Estilo de Liderazgo</i>	42
Figura 11 <i>Pregunta 7 Transparencia</i>	43
Figura 12 <i>Pregunta 8 Ambiente Colaborativo</i>	44
Figura 13 <i>Pregunta 9 Motivación</i>	45
Figura 14 <i>Pregunta 10 Valoración del Trabajo</i>	46
Figura 15 <i>Pregunta 11 Oportunidades en Capacitación y Desarrollo</i>	47
Figura 16 <i>Pregunta 12 Equidad</i>	47
Figura 17 <i>Pregunta 13 Cooperación y Trabajo en Equipo</i>	48
Figura 18 <i>Pregunta 14 Condiciones de Trabajo</i>	49
Figura 19 <i>Pregunta 15 Sentido de Pertenencia</i>	50
Figura 20 <i>Pregunta 16 Motivación vs Desempeño</i>	51
Figura 21 <i>Matriz DOFA SIMEC S.A.S.</i>	52

Introducción

En el contexto empresarial actual, marcado por la globalización, la transformación digital y la creciente exigencia de competitividad, la gestión del talento humano se ha consolidado como un eje estratégico fundamental para garantizar la sostenibilidad y el éxito organizacional. Las organizaciones ya no dependen únicamente de sus recursos físicos o tecnológicos, sino que reconocen en las personas su principal activo, capaz de generar valor agregado, innovación, compromiso y productividad. En este escenario, aspectos como el clima organizacional, la comunicación interna y la motivación laboral adquieren un papel determinante en el desempeño individual y colectivo, así como en la capacidad de adaptación a los cambios del entorno.

El clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones compartidas por los colaboradores respecto a su ambiente de trabajo, refleja la calidad de las relaciones laborales, la efectividad de la comunicación, el estilo de liderazgo y las condiciones en las que se desarrollan las actividades diarias. Un clima laboral favorable promueve la cooperación, el sentido de pertenencia y la confianza, mientras que un clima organizacional desfavorable puede generar desmotivación, conflictos internos, aumento de la rotación y disminución de la productividad. De manera complementaria, la motivación laboral, asociada tanto a factores intrínsecos como extrínsecos, actúa como un motor esencial que impulsa a los trabajadores a cumplir sus funciones con compromiso, responsabilidad y orientación al logro de los objetivos organizacionales.

En el caso de Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S., empresa dedicada al alquiler de maquinaria y equipo para la construcción y al desarrollo de actividades especializadas para la construcción de vivienda, se evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de gestión del talento humano en un entorno operativo caracterizado por altos niveles de exigencia técnica, cumplimiento normativo y condiciones laborales demandantes. La naturaleza de sus actividades requiere una adecuada articulación entre los niveles directivos, administrativos y operativos, así como procesos claros y estructurados que garanticen eficiencia, seguridad y productividad.

A partir del diagnóstico organizacional realizado, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la comunicación interna, la estandarización de los procesos de selección, inducción, capacitación y evaluación del desempeño, así como con la implementación de estrategias que fortalezcan el clima organizacional y la motivación del personal. La ausencia de lineamientos formales y homogéneos en estos procesos puede generar desinformación, duplicidad de funciones, debilidades en el cumplimiento de objetivos y percepciones de inequidad entre los colaboradores, lo cual impacta negativamente en el desempeño organizacional.

El presente documento integrador surge como resultado del trabajo académico desarrollado en el marco del diplomado en Gestión del Talento Humano, en el cual se articulan los aportes teóricos, normativos y metodológicos necesarios para el análisis de la situación actual de la empresa y la formulación de una propuesta integral de mejora. A través de un enfoque analítico y estructurado, se busca fortalecer la gestión del talento

humano en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, promoviendo un ambiente laboral saludable, motivador y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

Planteamiento del Problema

Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, empresa dedicada al alquiler de maquinaria y equipos para la construcción. No obstante, en el análisis de su funcionamiento interno se identifican debilidades en la gestión del talento humano, particularmente en la estructuración de los procesos administrativos y en los mecanismos de comunicación organizacional.

La empresa presenta ausencia de lineamientos formales y estandarizados en procesos clave como la selección, vinculación, inducción, capacitación y seguimiento del personal, lo cual ha generado inconsistencias en la asignación de funciones, retrasos en la transmisión de la información y falta de claridad en los roles y responsabilidades. Estas falencias afectan la articulación entre los niveles directivos, administrativos y operativos, impactando la eficiencia de los procesos y el cumplimiento oportuno de las actividades.

Adicionalmente, se evidencian limitaciones en los canales de comunicación interna y en los mecanismos de retroalimentación, lo que dificulta la adecuada socialización de instrucciones, políticas y procedimientos. Como consecuencia, se generan reprocesos, duplicidad de tareas y errores operativos que inciden en el desempeño del personal y en la productividad general de la organización.

Asimismo, la carencia de programas estructurados de capacitación, evaluación del desempeño y reconocimiento al cumplimiento de objetivos limita el desarrollo de competencias técnicas y comportamentales del talento humano, incrementa la rotación del personal y afecta la continuidad operativa. Esta situación representa un riesgo para la

estabilidad organizacional y para la capacidad de la empresa de responder de manera eficiente a las exigencias del sector de la construcción y los servicios industriales.

En este contexto, se hace necesario diagnosticar y optimizar la gestión del talento humano en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S; mediante la definición de procesos formales, la mejora de los sistemas de comunicación interna y la implementación de mecanismos de seguimiento y control, con el propósito de fortalecer el desempeño organizacional, la eficiencia operativa y la sostenibilidad empresarial.

Justificación

El desarrollo de un sistema estructurado de evaluación del desempeño es fundamental para fortalecer la gestión del talento humano en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S; ya que permite medir de manera objetiva el rendimiento de los colaboradores, identificar brechas de competencias técnicas y comportamentales, y articular los resultados con planes de mejora, capacitación, compensación y bienestar. Dada la naturaleza operativa y técnica de las actividades que desarrolla la empresa, contar con mecanismos formales de evaluación contribuye a optimizar la eficiencia, la seguridad y la productividad organizacional.

Desde el punto de vista organizacional, la implementación de un sistema de evaluación del desempeño facilita la toma de decisiones basada en indicadores, promueve la meritocracia, fortalece la comunicación interna y mejora el alineamiento entre los objetivos individuales y los objetivos estratégicos de la empresa. Asimismo, permite establecer criterios claros para el reconocimiento del desempeño, la promoción interna y la retención del talento humano, reduciendo riesgos asociados a la rotación del personal y a la pérdida de conocimiento operativo.

Desde el ámbito académico, el desarrollo de este trabajo posibilita la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos durante el diplomado en Gestión del Talento Humano, integrando fundamentos teóricos, normativos y metodológicos en un contexto organizacional real. De igual forma, fortalece competencias relacionadas con el análisis crítico, la investigación aplicada, la formulación de propuestas de mejora y el trabajo

colaborativo, contribuyendo a la formación integral de los estudiantes y a la generación de soluciones pertinentes para las organizaciones.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un sistema estructurado de evaluación del desempeño, articulado con los procesos de compensación y bienestar laboral, para Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S como estrategia orientada al fortalecimiento de la gestión del talento humano, la mejora del desempeño organizacional y la sostenibilidad empresarial.

Objetivos Específicos

Desarrollar un protocolo de evaluación del desempeño que establezca objetivos, indicadores, métodos de medición y frecuencias de evaluación claramente definidos, acordes con las necesidades operativas y administrativas de la empresa.

Analizar la relación entre la evaluación del desempeño, la compensación y el bienestar laboral, con el fin de identificar su impacto en la motivación, el compromiso y la productividad del talento humano.

Incorporar herramientas de innovación y transformación digital que fortalezcan la gestión del desempeño, faciliten el seguimiento de resultados y apoyen la toma de decisiones estratégicas en la organización.

Antecedentes

Los antecedentes del proyecto se centran en estudios científicos previos que validan la relevancia de sistemas estructurados de evaluación en contextos similares, enfatizando su impacto en productividad, retención y alineación estratégica.

En primer lugar, el sector construcción, Macías (2020) analizó la gestión del talento humano en una empresa ecuatoriana, mediante una metodología Cuantitativo descriptivo-correlacional; encuesta multidimensional (percepción, motivación, ambiente, formación; $\alpha=0.89$); $n=150$ empleados; análisis estadístico (Rho Spearman); encontrando que procesos estandarizados de evaluación y capacitación mejoran la satisfacción laboral y reducen rotación mediante encuestas multidimensionales (percepción general, motivación, ambiente y formación).

En segundo lugar, Molina (2015) implementó la metodología 360° en firmas colombianas de auditoría y consultoría (INCAA S.A.S. y ALEF SSOMA), usando una metodología Estudio observacional analítico de cohortes (pre/post-intervención) demostrando mejoras en desempeño técnico, comportamental y operacional tras intervenciones basadas en cohortes observacionales.

Tercero, Vivas (2023) por su parte evaluó la incidencia de la evaluación por competencias en 61 empresas constructoras inmobiliarias colombianas, mediante una metodología cuantitativo descriptivo; encuestas estructuradas + análisis estadístico (regresión), concluyendo que existe una incidencia +22% productividad; brechas en competencias digitales; por lo cual diseñó una propuesta de protocolos alineados a la compensación.

Por último, en Perú, Begazo Ponce de León, et al. (2017) identificó buenas prácticas de captación y retención en firmas constructoras, destacando evaluaciones integrales para alinear competencias con demandas del sector. Donde finalmente, se basó en un estudio sobre compensación salarial evidenció una correlación positiva ($Rho \text{ Spearman}=0.559$, $p<0.001$) entre sistemas de evaluación y desempeño laboral en entornos operativos.

Marco Teórico

El estudio del clima organizacional y la motivación laboral constituye un eje central en la gestión del talento humano, dado que ambos factores determinan el nivel de satisfacción, compromiso y productividad de los colaboradores dentro de una organización. La literatura académica y profesional ha demostrado que las percepciones que tienen los trabajadores sobre su ambiente laboral, sumadas a los estímulos internos y externos que reciben, influyen directamente en su desempeño y en la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos.

El clima organizacional se entiende como el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a las políticas, prácticas, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. Según Chiavenato (2011), el clima organizacional refleja la interacción entre las personas y la empresa, y se convierte en un indicador de la calidad de vida laboral. Un clima positivo fomenta la cooperación, la confianza y el sentido de pertenencia, mientras que un clima deteriorado genera conflictos, desmotivación y rotación de personal. En esta misma línea, Pimienta (2024) sostiene que el clima organizacional es un factor de éxito que condiciona la productividad y la permanencia del talento humano, siendo indispensable para la sostenibilidad empresarial.

La motivación laboral, por su parte, se define como el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los trabajadores a cumplir sus funciones con entusiasmo y compromiso. López (2021) plantea que la motivación está vinculada tanto a necesidades básicas como la seguridad y estabilidad, como a necesidades superiores relacionadas con el reconocimiento y la autorrealización. Crespo (2021) complementa esta visión al señalar que

la motivación no depende únicamente de incentivos económicos, sino también de la calidad del liderazgo, la comunicación interna y las oportunidades de desarrollo profesional.

La gestión del talento humano integra políticas y prácticas orientadas a atraer, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. Para Chiavenato (2020), la administración de recursos humanos debe ser estratégica, alineando las capacidades del personal con los objetivos organizacionales. En este sentido, la gestión moderna del talento humano no se limita a procesos administrativos, sino que busca generar valor agregado a través de la formación, la innovación y la transformación digital. Leal Afanador (2023) enfatiza que el trabajo inteligente y productivo requiere un enfoque integral que combine bienestar, capacitación y tecnología, permitiendo que las organizaciones se adapten a los cambios del entorno.

La comunicación interna se reconoce como un eje transversal que conecta el clima organizacional y la motivación laboral. Una comunicación clara y estructurada garantiza coordinación, confianza y transparencia en los procesos, mientras que la ausencia de canales formales genera desinformación, inequidad y baja productividad. Asimismo, el liderazgo participativo se presenta como un estilo de dirección que fomenta la participación, el respeto y la confianza en los equipos de trabajo, siendo clave para fortalecer el compromiso y la motivación de los colaboradores.

Finalmente, la literatura coincide en que la interacción entre clima organizacional y motivación laboral es determinante para la productividad y la sostenibilidad empresarial. Un ambiente laboral saludable, acompañado de estrategias de motivación adecuadas, permite a las organizaciones retener talento, reducir la rotación y mejorar su

competitividad. En el caso de Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, la aplicación de estos fundamentos teóricos resulta esencial para diseñar estrategias que fortalezcan la comunicación interna, incrementen la motivación y mejoren el desempeño organizacional.

Modelos y Teorías sobre Clima Organizacional y Motivación Laboral

Teoría de la Jerarquía de Necesidades – Abraham Maslow (1943)

Maslow plantea que las personas se motivan en función de una jerarquía de necesidades: fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. En el contexto laboral, esta teoría explica que los colaboradores requieren primero condiciones básicas (salario justo, seguridad en el trabajo) para luego aspirar a niveles superiores como el reconocimiento y el desarrollo profesional.

Teoría de los Dos Factores – Frederick Herzberg (1959)

Herzberg distingue entre factores higiénicos (condiciones de trabajo, salario, políticas) y factores motivacionales (reconocimiento, logro, crecimiento). Los primeros evitan la insatisfacción, pero no generan motivación; los segundos son los que realmente impulsan el compromiso y la productividad. En Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, la ausencia de comunicación clara puede considerarse un factor higiénico que, al fallar, genera desmotivación.

Teoría X y Teoría Y – Douglas McGregor (1960)

McGregor propone dos visiones del trabajador:

Teoría X. El empleado es pasivo, evita responsabilidades y requiere control estricto.

Teoría Y. El empleado es proactivo, busca retos y se motiva con autonomía.

El liderazgo participativo se fundamenta en la Teoría Y, promoviendo confianza y colaboración, aspectos clave para mejorar el clima organizacional.

Teoría de las Expectativas – Victor Vroom (1964)

Vroom sostiene que la motivación depende de tres factores: expectativa (creer que el esfuerzo llevará al desempeño), instrumentalidad (que el desempeño será recompensado) y valencia (valor que el trabajador da a la recompensa). Si los colaboradores de Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, perciben que sus esfuerzos no son reconocidos ni recompensados, la motivación disminuye.

Modelo de Clima Organizacional – Litwin y Stringer (1968)

Este modelo identifica dimensiones del clima como estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, apoyo y estándares. Cada dimensión influye en la percepción de los trabajadores y en su motivación. Aplicar este modelo en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, permitiría medir de manera integral las áreas críticas del ambiente laboral.

Marco Legal

El marco legal que sustenta la investigación sobre clima organizacional y motivación laboral en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, se fundamenta en la normativa colombiana que regula las relaciones laborales, la seguridad social, la prevención de riesgos psicosociales y la protección de los derechos de los trabajadores. Estas disposiciones garantizan condiciones mínimas de bienestar y establecen obligaciones para las empresas en la gestión del talento humano.

Constitución Política de Colombia (1991)

La Constitución Política de Colombia, promulgada en 1991, constituye la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico colombiano y establece los principios fundamentales que rigen la vida social, política y económica del país. En materia laboral, la Constitución reconoce el trabajo como un derecho fundamental y una obligación social (Artículo 25), garantizando que toda persona tiene derecho a condiciones dignas y justas. Este mandato implica que las organizaciones deben velar por el bienestar integral de sus colaboradores, asegurando ambientes laborales seguros, equitativos y respetuosos de la dignidad humana.

El texto constitucional también consagra el principio de igualdad de oportunidades (Artículo 13), prohibiendo cualquier forma de discriminación por razones de sexo, raza, origen, religión, opinión política o condición económica. Este aspecto es esencial para el clima organizacional, ya que promueve la inclusión y la equidad dentro de las empresas, fortaleciendo la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores.

Asimismo, la Constitución establece el derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva (Artículo 39 y 55), reconociendo la importancia de que los trabajadores participen en la defensa de sus intereses y en la construcción de acuerdos que mejoren sus condiciones laborales. Estos mecanismos son fundamentales para garantizar un ambiente de diálogo y colaboración, elementos que inciden directamente en la percepción del clima organizacional.

Otro aspecto relevante es la protección de la seguridad social (Artículo 48), que asegura a los trabajadores cobertura frente a contingencias como enfermedad, invalidez, vejez y riesgos laborales. Este derecho contribuye a la motivación laboral, pues brinda confianza y estabilidad frente a situaciones que pueden afectar la vida personal y profesional de los colaboradores.

En el ámbito empresarial, la Constitución también establece el deber de los empleadores de respetar la dignidad humana y de promover el bienestar general (Preámbulo y Artículo 1). Esto implica que las organizaciones, como Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, deben implementar políticas de gestión del talento humano que no solo cumplan con la normativa, sino que también fomenten un ambiente laboral positivo, motivador y productivo.

En síntesis, la Constitución Política de 1991 es el marco jurídico que garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia. Su aplicación en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, se traduce en la obligación de ofrecer condiciones laborales dignas, promover la igualdad y la inclusión, asegurar la protección social y fomentar la participación de los colaboradores. Estos principios son la base para construir

un clima organizacional saludable y una motivación laboral sostenida, elementos indispensables para la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

Código Sustantivo del Trabajo

Es la norma principal que regula las relaciones laborales en Colombia. Define derechos y deberes de empleadores y trabajadores, incluyendo contratación, jornada laboral, remuneración y seguridad en el trabajo. Para Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, este código es la base jurídica que sustenta la implementación de políticas de gestión del talento humano, garantizando equidad y justicia en los procesos de selección, inducción y capacitación.

El CST regula aspectos esenciales como:

Contratación Laboral

Define las modalidades de contrato (a término fijo, indefinido, por obra o labor), asegurando que los trabajadores tengan claridad sobre sus condiciones de vinculación. En INCARSA S.A.S., la aplicación correcta de estas disposiciones evita percepciones de inequidad y fortalece la confianza en la organización.

Jornada Laboral y Descansos

Establece límites de horas de trabajo, descansos obligatorios y vacaciones, garantizando el equilibrio entre la vida laboral y personal. Un cumplimiento adecuado de estas normas contribuye a la motivación y al bienestar de los colaboradores.

Remuneración y Prestaciones Sociales

Regula el pago de salarios, auxilios, primas, cesantías y otros beneficios. Estos aspectos son fundamentales para la satisfacción laboral, ya que un salario justo y oportuno es uno de los principales factores que influyen en la motivación.

Derechos Colectivos

Reconoce la libertad sindical y la negociación colectiva, permitiendo que los trabajadores se organicen para defender sus intereses. Esto fomenta un ambiente de diálogo y participación, fortaleciendo el clima organizacional.

Seguridad y Protección Laboral

Incluye disposiciones sobre seguridad en el trabajo y responsabilidad del empleador frente a accidentes o enfermedades laborales. Estas medidas son esenciales para garantizar un ambiente seguro y confiable.

En el contexto de Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, el Código Sustantivo del Trabajo es la guía que orienta la gestión del talento humano. Su aplicación adecuada asegura que los procesos de selección, contratación, inducción y capacitación se realicen bajo principios de legalidad y equidad. Además, contribuye a prevenir conflictos laborales, mejorar la comunicación interna y fortalecer la motivación de los colaboradores, al garantizar que sus derechos sean respetados y sus deberes claramente definidos.

Ley 100 de 1993

La Ley 100 de 1993 es una de las reformas más trascendentales en la historia laboral y social de Colombia, pues creó el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI). Este sistema unificó y modernizó la protección social de los trabajadores, garantizando cobertura en salud, pensiones y riesgos laborales. Su propósito central es asegurar el

bienestar de los ciudadanos frente a contingencias que puedan afectar su capacidad de trabajo o su calidad de vida, lo cual tiene un impacto directo en el clima organizacional y en la motivación laboral dentro de las empresas.

La Ley 100 se estructura en tres grandes componentes:

Sistema General de Pensiones

Garantiza a los trabajadores el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia.

Este derecho brinda seguridad económica y estabilidad, factores que incrementan la motivación laboral, ya que los colaboradores perciben que su esfuerzo presente se traduce en protección futura.

Sistema General de Seguridad Social en Salud

Asegura el acceso a servicios médicos, hospitalarios y preventivos.

La cobertura en salud es fundamental para el clima organizacional, pues genera confianza y tranquilidad en los trabajadores, reduciendo la incertidumbre frente a enfermedades o accidentes.

Sistema General de Riesgos Laborales

Establece la obligación de los empleadores de afiliar a sus trabajadores a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Este componente protege a los colaboradores frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, promoviendo ambientes laborales seguros y responsables.

En el contexto de Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, empresa del sector construcción dedicada al alquiler de andamios y encofrados, la aplicación de la Ley

100 de 1993 resulta especialmente relevante debido a los riesgos inherentes a las actividades operativas en altura y con maquinaria pesada. La afiliación al sistema de salud, pensiones y riesgos laborales no solo cumple con un requisito legal, sino que actúa como estrategia clave para fortalecer la motivación y el compromiso de los colaboradores, quienes se sienten respaldados por un marco que protege su integridad física y estabilidad económica en un entorno de alta exigencia técnica y seguridad.

Además, esta ley contribuye a la construcción de un clima organizacional positivo, ya que los trabajadores perciben que la empresa se preocupa por su bienestar integral. La seguridad social se convierte en un factor de confianza y pertenencia, disminuyendo la rotación de personal y aumentando la productividad.

Ley 1010 de 2006 (Acoso laboral)

La Ley 1010 de 2006 fue promulgada en Colombia con el propósito de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, entendido como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, que busca infundir miedo, intimidación, terror o angustia, deteriorar su autoestima, afectar su dignidad o generar un ambiente hostil en el trabajo. Esta ley constituye un avance fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores, pues reconoce que el acoso laboral no solo afecta la salud mental y física de las personas, sino que también deteriora el clima organizacional y disminuye la motivación laboral.

La norma define diferentes modalidades de acoso laboral, entre ellas:

Entorpecimiento Laboral

Obstaculizar el cumplimiento de funciones o negar información necesaria para el trabajo.

Inequidad Laboral

Asignación injusta de cargas o beneficios.

Desprotección Laboral

Negar condiciones mínimas de seguridad y bienestar.

La Ley 1010 establece mecanismos de prevención, como la obligación de las empresas de implementar políticas internas que promuevan el respeto, la equidad y la sana convivencia. También contempla procedimientos de denuncia y sanción, que pueden ser de carácter disciplinario, administrativo o incluso penal, dependiendo de la gravedad de la conducta.

En el caso de Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, esta ley es especialmente relevante porque la empresa enfrenta retos relacionados con la comunicación interna y la percepción de inequidad en procesos de selección y capacitación. La ausencia de protocolos claros puede generar situaciones de malestar que, si no se gestionan adecuadamente, podrían derivar en conductas de acoso laboral. Por ello, la aplicación de la Ley 1010 implica que la organización debe:

Establecer canales formales de comunicación para atender quejas y denuncias.

Implementar programas de sensibilización sobre respeto y convivencia laboral.

Garantizar la equidad en la asignación de funciones y beneficios.

Promover un liderazgo participativo y transparente, que reduzca la posibilidad de hostilidad o discriminación.

Desde la perspectiva del clima organizacional, la Ley 1010 busca asegurar que los ambientes laborales sean saludables, libres de hostilidad y propicios para el desarrollo personal y profesional. En cuanto a la motivación laboral, la norma protege la dignidad de los trabajadores, evitando que conductas de acoso generen desmotivación, baja autoestima y disminución en el rendimiento.

Decreto 1072 de 2015 – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Obliga a las empresas a implementar programas de prevención de riesgos laborales, incluyendo riesgos psicosociales. Estos riesgos están directamente relacionados con el clima organizacional y la motivación laboral, ya que abarcan factores como la carga de trabajo, el liderazgo y la comunicación interna. Para Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, el SG-SST es una herramienta que permite estructurar políticas de bienestar y seguridad que impactan positivamente en la productividad.

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo y analítico, orientado a comprender las dinámicas del clima organizacional y la motivación laboral en Andamios, Encofrados Y Equipos Simec S.A.S., El propósito metodológico fue construir un ejercicio académico que permitiera aplicar los conocimientos adquiridos en el diplomado de Gestión del Talento Humano, utilizando herramientas de diagnóstico como encuestas y análisis de datos, aunque sin ejecución real en campo.

Tipo de Investigación

Se planteó una investigación descriptiva, ya que buscó caracterizar las condiciones del clima organizacional y la motivación laboral en la empresa.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo y analítico, orientado a identificar y comprender las percepciones de los colaboradores de Andamios, Encofrados Y Equipos Simec S.A.S respecto al clima organizacional y la motivación laboral. El propósito metodológico fue obtener información objetiva y confiable que permitiera diseñar estrategias de mejora en la gestión del talento humano.

Enfoque de investigación

El estudio se enmarca en un enfoque mixto, que combina elementos cuantitativos y cualitativos:

Cuantitativo

A través de la aplicación de una encuesta estructurada con escala Likert, que permitió medir percepciones sobre comunicación interna, liderazgo, motivación y condiciones laborales.

Cualitativo

Utilizado para interpretar los resultados, comprender las causas de las problemáticas y dar sentido a las propuestas de mejora.

Población y Muestra

La población estuvo conformada por los colaboradores de Andamios, Encofrados Y Equipos Simec S.A.S incluyendo personal administrativo y operativo. De acuerdo con lo anterior, la población total de 12 trabajadores; con una muestra de 6 colaboradores, seleccionados para representar diversidad en cargos y áreas. Este diseño permitió obtener información representativa de la organización.

Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento principal fue una encuesta estructurada en Google Forms, diseñada con base en la técnica de la escala Likert (1–5), donde 1 representaba “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. La encuesta incluyó, preguntas cerradas; para medir percepciones sobre comunicación interna, liderazgo, motivación y clima organizacional.

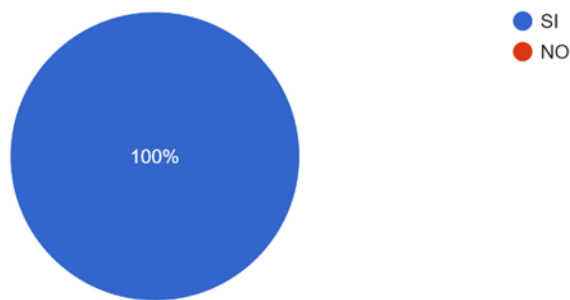
Resultados

Figura 1

Autorización Tratamiento de Datos

¿Usted autoriza el tratamiento de datos Ley 1581 de 2012?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

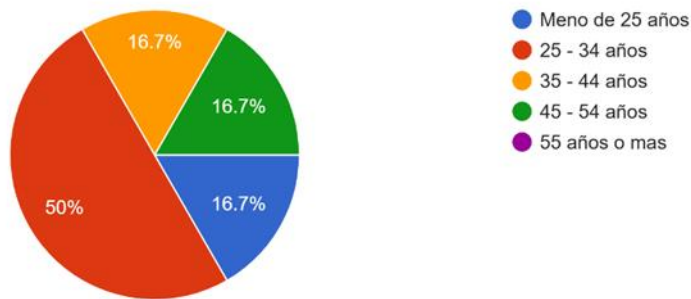
De acuerdo con los resultados obtenidos, el 100% de los participantes (6 personas) manifestó autorizar el tratamiento de sus datos personales, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012. No se registraron respuestas negativas, lo cual evidencia una aceptación total frente a la gestión de la información personal por parte de la organización o entidad responsable.

Este resultado refleja un alto nivel de confianza de los encuestados en los procesos de recolección, uso y protección de datos personales, así como una adecuada socialización de la finalidad del tratamiento de la información. Asimismo, sugiere que los participantes comprenden la importancia de la normativa vigente en materia de protección de datos y perciben que sus derechos como titulares están siendo respetados.

Figura 2

Rango de Edad

Rango de edad
6 respuestas



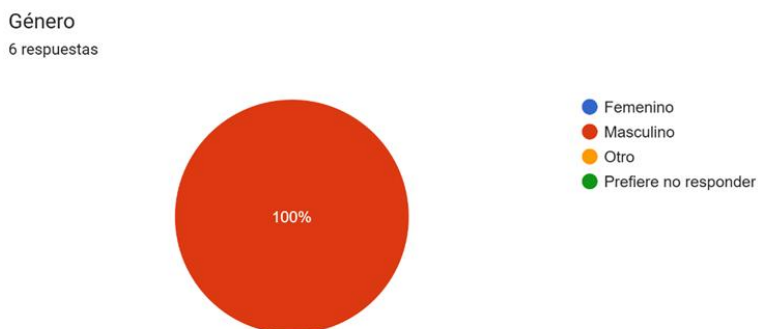
Fuente. Autoría propia

Los resultados evidencian que el 50% de los encuestados se encuentra en el rango de 25 a 34 años, lo que indica que la mayoría de los participantes pertenece a una población joven-adulta. Los rangos de menos de 25 años, 35 a 44 años y 45 a 54 años representan cada uno el 16,7%, mostrando una participación equilibrada entre estos grupos etarios. No se registraron respuestas en el rango de 55 años o más.

Este comportamiento sugiere que la información recopilada refleja principalmente la percepción de personas en edad laboral activa, lo cual resulta relevante para la toma de decisiones organizacionales y el análisis de contextos laborales o académicos.

Figura 3

Genero

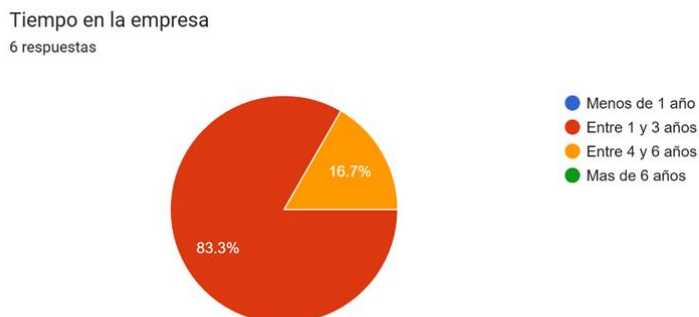


Fuente. Autoría propia

Los resultados muestran que el 100% de los encuestados corresponde al género masculino, sin registrarse respuestas en las categorías femenino, otro o prefiere no responder. Esto indica una participación totalmente homogénea en cuanto al género, lo cual debe tenerse en cuenta al momento de interpretar los resultados, ya que la percepción obtenida refleja únicamente el punto de vista de este grupo poblacional.

Figura 4

Tiempo en la Empresa



Fuente. Autoría propia

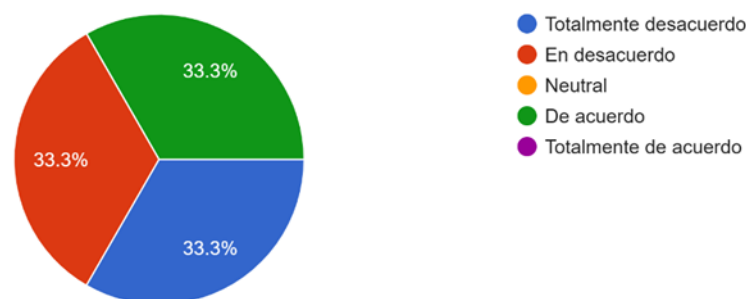
Los resultados indican que el 83,3% de los encuestados cuenta con una antigüedad entre 1 y 3 años en la empresa, mientras que el 16,7% tiene entre 4 y 6 años de permanencia. No se registraron colaboradores con menos de un año ni con más de seis años en la organización.

Este comportamiento sugiere una población laboral mayoritariamente con experiencia intermedia, lo que permite obtener percepciones basadas en un conocimiento suficiente de los procesos y la dinámica organizacional.

Figura 5

Pregunta 1 Políticas y Procedimientos

¿La información sobre políticas y procedimientos se transmite de manera clara y oportuna?
6 respuestas



Fuente. Autoría propia

Los resultados muestran una distribución equitativa de las respuestas, donde el 33,3% de los encuestados se encuentra totalmente en desacuerdo, otro 33,3% en desacuerdo y el 33,3% de acuerdo con la afirmación de que la información sobre políticas y procedimientos se transmite de manera clara y oportuna. No se registraron respuestas en las opciones neutral ni totalmente de acuerdo.

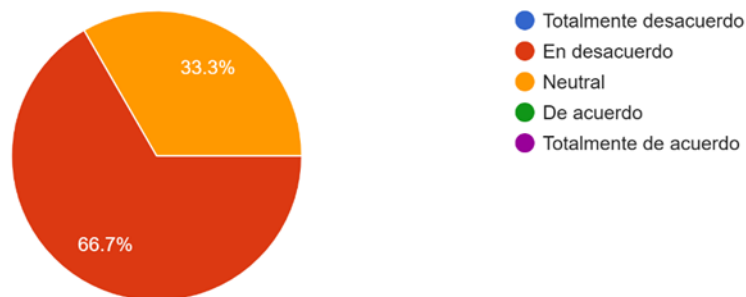
Este comportamiento evidencia percepciones divididas entre los colaboradores, lo que sugiere oportunidades de mejora en los canales y estrategias de comunicación interna, con el fin de garantizar mayor claridad, oportunidad y comprensión de la información organizacional.

Figura 6

Pregunta 2 Canales de Comunicación

¿Los canales de comunicación utilizados en la empresa son efectivos?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

Los resultados indican que el 66,7% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con la afirmación de que los canales de comunicación utilizados en la empresa son efectivos, mientras que el 33,3% mantiene una posición neutral. No se registraron respuestas de acuerdo ni totalmente de acuerdo.

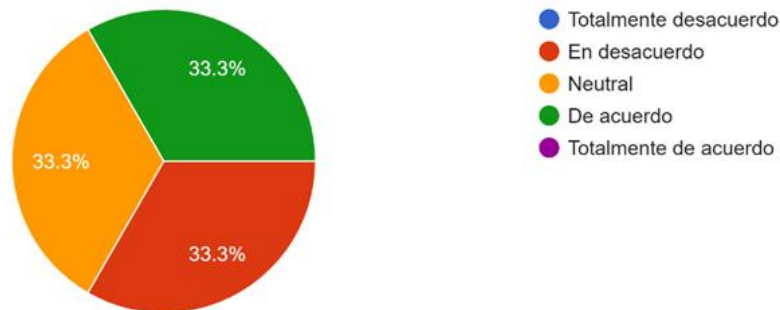
Este resultado evidencia una percepción mayoritariamente negativa frente a la efectividad de los canales de comunicación interna, lo que sugiere la necesidad de revisar, fortalecer o diversificar los medios utilizados, con el fin de mejorar la claridad, alcance y oportunidad de la información transmitida dentro de la organización.

Figura 7

Pregunta 3 Retroalimentación

¿Recibo retroalimentación adecuada sobre mi desempeño?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

Los resultados evidencian una distribución equitativa en las percepciones de los colaboradores, donde el 33,3% se encuentra en desacuerdo, otro 33,3% mantiene una postura neutral y el 33,3% está de acuerdo con recibir una retroalimentación adecuada sobre su desempeño. No se registraron respuestas en las opciones totalmente en desacuerdo ni totalmente de acuerdo.

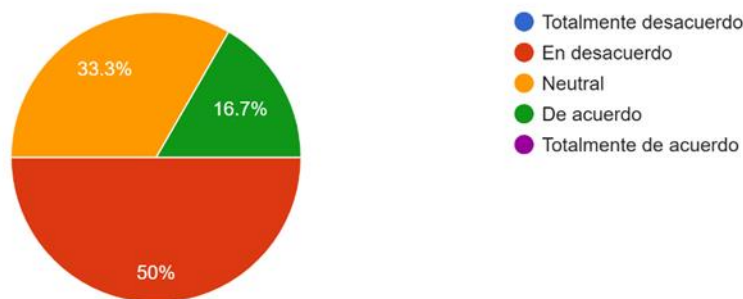
Este resultado refleja opiniones divididas respecto a los procesos de retroalimentación, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación y seguimiento del desempeño, promoviendo una comunicación más clara, periódica y constructiva entre líderes y colaboradores.

Figura 8

Pregunta 4 Comunicación y Practica

¿Existe coherencia entre lo que comunica la dirección y lo que se aplica en la práctica?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

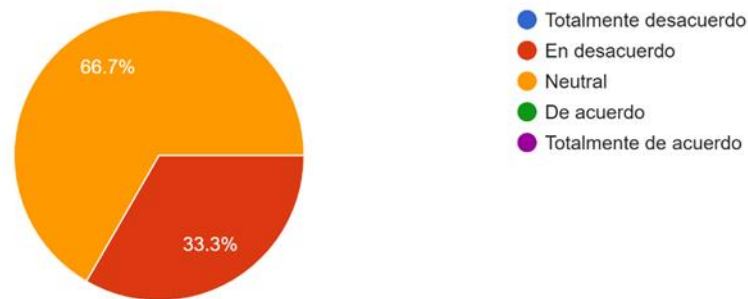
Los resultados indican que el 50% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con la existencia de coherencia entre lo que comunica la dirección y lo que se aplica en la práctica. Por su parte, el 33,3% mantiene una posición neutral y solo el 16,7% está de acuerdo con esta afirmación. No se registraron respuestas en las opciones totalmente en desacuerdo ni totalmente de acuerdo.

Este resultado evidencia una percepción mayoritariamente negativa respecto a la coherencia organizacional, lo cual sugiere brechas entre el discurso directivo y la ejecución de las acciones. En consecuencia, se hace necesario fortalecer la alineación entre las políticas comunicadas y su implementación efectiva dentro de la organización.

Figura 9*Pregunta 5 Participación*

¿Mi jefe inmediato promueve la participación y tiene en cuenta mis opiniones?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

Los resultados muestran que el 66,7% de los encuestados mantiene una postura neutral frente a la afirmación de que su jefe inmediato promueve la participación y tiene en cuenta sus opiniones, mientras que el 33,3% se encuentra en desacuerdo. No se registraron respuestas de acuerdo ni totalmente de acuerdo.

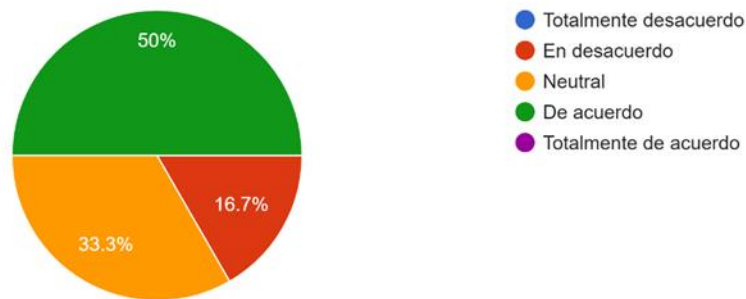
Este resultado sugiere una percepción limitada del liderazgo participativo, lo que indica oportunidades de mejora en las prácticas de comunicación y participación promovidas por los jefes inmediatos, con el fin de fortalecer el compromiso y la confianza de los colaboradores.

Figura 10

Pregunta 6 Estilo de Liderazgo

¿El estilo de liderazgo en la empresa promueve confianza y respeto?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

Los resultados indican que el 50% de los encuestados está de acuerdo en que el estilo de liderazgo en la empresa promueve la confianza y el respeto. Por otro lado, el 33,3% mantiene una postura neutral, mientras que el 16,7% se encuentra en desacuerdo. No se registraron respuestas en las opciones totalmente en desacuerdo ni totalmente de acuerdo.

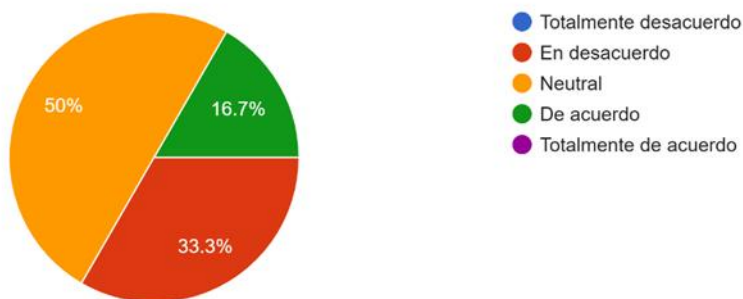
Este resultado sugiere una percepción moderadamente positiva del liderazgo organizacional; sin embargo, la presencia de respuestas neutrales y en desacuerdo evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo las prácticas de liderazgo, con el fin de consolidar un entorno laboral basado en la confianza, el respeto y la participación.

Figura 11

Pregunta 7 Transparencia

¿Las decisiones se comunican de manera transparente?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

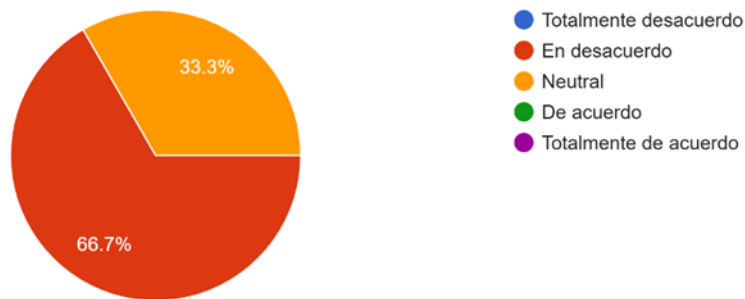
Los resultados muestran que el 50% de los encuestados mantiene una postura neutral frente a la afirmación de que las decisiones se comunican de manera transparente. Por su parte, el 33,3% se encuentra en desacuerdo, mientras que solo el 16,7% está de acuerdo con esta afirmación. No se registraron respuestas en las opciones totalmente en desacuerdo ni totalmente de acuerdo.

Este resultado evidencia una percepción limitada de transparencia en la comunicación de las decisiones organizacionales, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los procesos de información y socialización de decisiones, promoviendo mayor claridad, oportunidad y confianza entre la dirección y los colaboradores.

Figura 12*Pregunta 8 Ambiente Colaborativo*

¿Existe un ambiente colaborativo entre los diferentes niveles jerárquicos?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

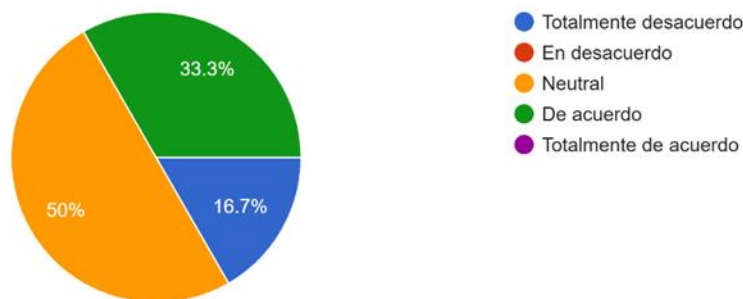
Los resultados indican que el 66,7% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con la existencia de un ambiente colaborativo entre los diferentes niveles jerárquicos, mientras que el 33,3% mantiene una postura neutral. No se registraron respuestas de acuerdo ni totalmente de acuerdo.

Este resultado evidencia una percepción mayoritariamente negativa frente al trabajo colaborativo Inter jerárquico, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la integración, la comunicación y la cooperación entre los distintos niveles de la organización, con el fin de mejorar el clima laboral y el desempeño colectivo.

Figura 13*Pregunta 9 Motivación*

¿Me siento motivado para cumplir con mis funciones diarias?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

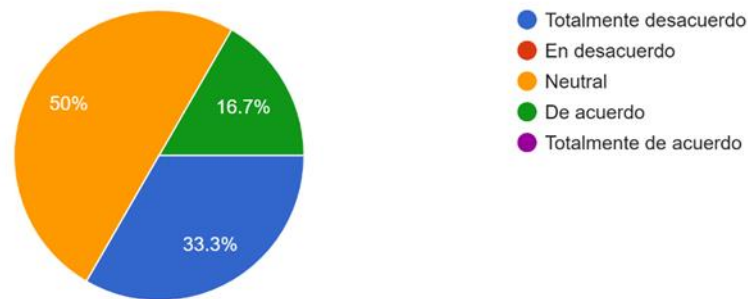
Los resultados evidencian que el 50% de los encuestados mantiene una postura neutral frente a su nivel de motivación para cumplir con sus funciones diarias. Por su parte, el 33,3% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 16,7% se encuentra totalmente en desacuerdo. No se registraron respuestas en las opciones en desacuerdo ni totalmente de acuerdo.

Este resultado sugiere una motivación moderada entre los colaboradores, con presencia de percepciones neutras y negativas, lo que indica la necesidad de fortalecer estrategias de motivación, reconocimiento y acompañamiento laboral para mejorar el compromiso y el desempeño diario.

Figura 14

Pregunta 10 Valoración del Trabajo

¿La empresa reconocer y valora mi trabajo?
6 respuestas



Fuente. Autoría propia

Los resultados muestran que el 50% de los encuestados mantiene una postura neutral frente a la percepción de que la empresa reconoce y valora su trabajo. Por otro lado, el 33,3% se encuentra totalmente en desacuerdo, mientras que solo el 16,7% está de acuerdo con esta afirmación. No se registraron respuestas en las opciones en desacuerdo ni totalmente de acuerdo.

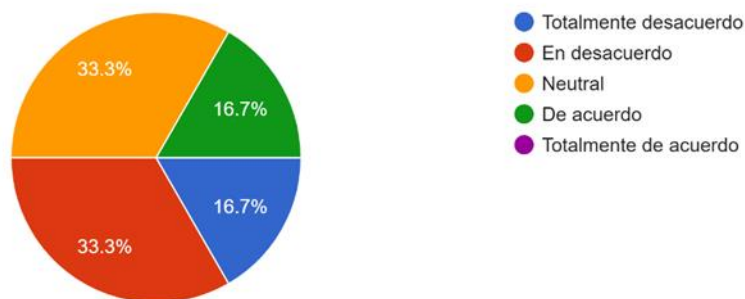
Este resultado evidencia una percepción limitada del reconocimiento organizacional, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las prácticas de reconocimiento, retroalimentación positiva y valoración del desempeño, con el fin de incrementar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los colaboradores.

Figura 15

Pregunta 11 Oportunidades en Capacitación y Desarrollo

¿Tengo oportunidades de capacitación y desarrollo profesional?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

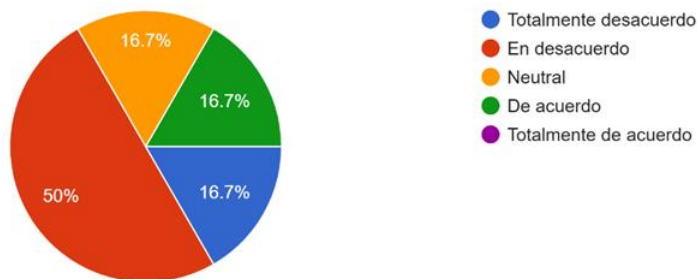
El 50% está en desacuerdo, lo que evidencia que la mayoría de los colaboradores no perciben suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. El 33.3% se mantiene neutral, lo que puede reflejar desconocimiento o falta de comunicación sobre programas existentes.

Figura 16

Pregunta 12 Equidad

¿Percibo equidad en los procesos de selección y promoción interna?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

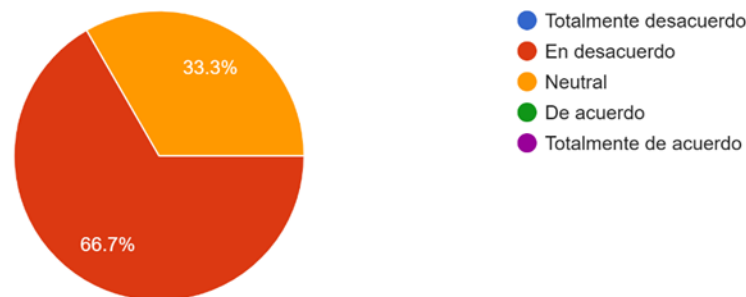
El 66.7% está en desacuerdo, lo que refleja una percepción generalizada de inequidad en los procesos de selección y promoción interna. Solo un 16.7% está de acuerdo y nadie totalmente de acuerdo, lo que muestra una falta de confianza en la transparencia de los procesos.

Figura 17

Pregunta 13 Cooperación y Trabajo en Equipo

¿El ambiente laboral favorece la cooperación y el trabajo en equipo?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

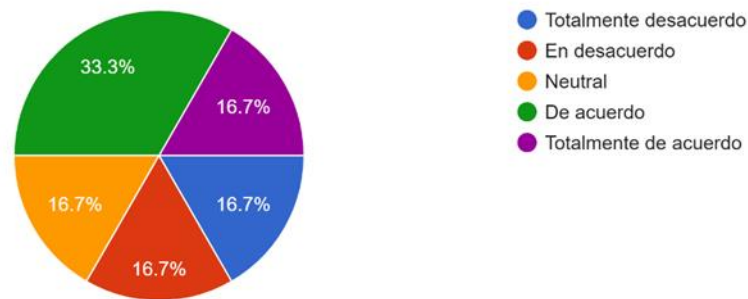
El 66.7% está en desacuerdo y el 33.3% se mantiene neutral, mientras que no hay respuestas positivas. Esto evidencia que el ambiente laboral no favorece la cooperación ni el trabajo en equipo. La ausencia total de respuestas de acuerdo o totalmente de acuerdo refleja una falla estructural en la cultura organizacional.

Figura 18

Pregunta 14 Condiciones de Trabajo

¿Las condiciones de trabajo son adecuadas para desempeñar mis funciones?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

El 50 % de los colaboradores percibe condiciones laborales adecuadas (33,3 % de acuerdo y 16,7 % totalmente de acuerdo), lo que coincide con Chiavenato (2020), quien señala que un entorno de trabajo favorable contribuye al desempeño organizacional.

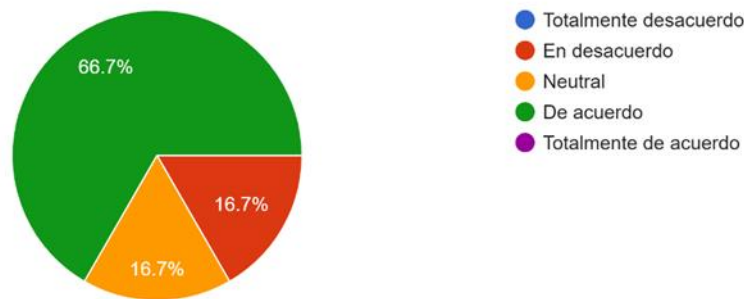
No obstante, el 50 % restante se distribuye entre posiciones neutrales (16,7 %) y de desacuerdo (33,4 %), lo que, según Noriega (2022), refleja debilidades en el clima organizacional y en la gestión del bienestar laboral.

Desde una perspectiva crítica, estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer las condiciones físicas y psicosociales del trabajo para mejorar la motivación y la productividad del talento humano (Chiavenato, 2020).

Figura 19

Pregunta 15 Sentido de Pertenencia

¿Existe un sentido de pertenencia hacia la empresa?
6 respuestas



Fuente. Autoría propia

El 66,7 % de los colaboradores manifiesta un sentido de pertenencia positivo hacia la empresa, lo cual concuerda con Chiavenato (2020), quien destaca que la identificación con la organización fortalece el compromiso laboral.

Sin embargo, el 33,4 % se ubica entre posiciones neutrales (16,7 %) y de desacuerdo (16,7 %), lo que, de acuerdo con Cuesta Santos (2010, 2018), evidencia falencias en la comunicación interna y en la construcción de identidad organizacional.

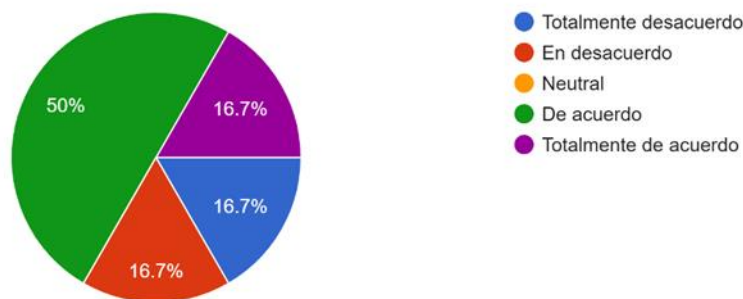
De manera crítica, estos resultados sugieren la necesidad de implementar estrategias de comunicación y reconocimiento que permitan consolidar el sentido de pertenencia y la cohesión organizacional (Cuesta Santos, 2018).

Figura 20

Pregunta 16 Motivación vs Desempeño

¿La comunicación deficiente afecta mi motivación y desempeño?

6 respuestas



Fuente. Autoría propia

El 66,7 % de los colaboradores considera que la comunicación deficiente afecta su motivación y desempeño (33% de acuerdo y 16,7 % totalmente de acuerdo), lo que confirma lo planteado por Cuesta Santos (2018) sobre la comunicación interna como factor estratégico.

El 33,4 % restante presenta percepciones neutrales (16,7 %) o de desacuerdo (16,7 %), lo que, según Noriega (2022), refleja diferencias en la efectividad de los canales comunicativos entre áreas o niveles jerárquicos.

Desde un enfoque crítico, estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer canales de comunicación formales, claros y bidireccionales para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral (Cuesta Santos, 2018; Noriega, 2022).

Solución Planteada

Análisis de la Situación Actual

Para entender las deficiencias identificadas en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, se realiza el análisis DOFA para poder identificar los puntos débiles de la gestión del talento humano, para hacer una propuesta orientada a mejorar factores determinantes para la productividad y la competitividad empresarial.

Figura 21

Matriz DOFA SIMEC S.A.S



Fuente. Autoría propia

De acuerdo con la matriz expuesta anteriormente, las debilidades y amenazas convergen en vulnerabilidades en la gestión del talento humano en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, las cuales a través de la propuesta del Sistema Estructurado de

Evaluación del Desempeño se convierten en fortalezas mediante la articulación evaluación-compensación-bienestar, asegurando sostenibilidad de la empresa en el sector construcción

Análisis Crítico Derivado de la Comparación

La comparación Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S y un referente exitoso a nivel local evidencia que las organizaciones que estructuran su gestión del talento humano bajo enfoques estratégicos, formales y orientados a la comunicación interna alcanzan mayores niveles de coordinación operativa, motivación del personal y desempeño organizacional. Mientras que en Simec S.A.S. se identifican debilidades asociadas a la falta de estandarización de procesos y a deficiencias en los canales de comunicación interna, el referente analizado demuestra que la planificación, formalización de procedimientos y evaluación continua del desempeño constituyen buenas prácticas que pueden ser adaptadas e implementadas en contextos similares.

En concordancia con los planteamientos de Cuesta (2018) y González (2021), la ausencia de sistemas comunicativos formales limita la integración entre las áreas, dificulta la alineación de los objetivos organizacionales y deteriora el clima laboral. De igual manera, los aportes de Noriega (2022) y Farfán (2023) permiten comprender que estas debilidades no solo impactan negativamente el bienestar y la motivación del talento humano, sino que también reducen la capacidad de respuesta y competitividad de las organizaciones que operan en sectores altamente exigentes, como el de la construcción y los servicios industriales.

Tabla 1*Cuadro Comparativo con Sustento Teórico Sobre la Gestión del Talento Humano y la Comunicación Interna*

Aspecto	Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S	Empresa referente (Hospital Santa Marta de Samacá – E.S.E.)	Sustento teórico
Enfoque de la gestión del talento humano	Predomina un enfoque operativo y reactivo, con escasa articulación estratégica entre el talento humano y los objetivos organizacionales.	Gestión del talento humano integrada a la planeación estratégica institucional, alineada con la misión y metas organizacionales.	Chiavenato (2020) sostiene que el talento humano genera valor cuando se gestiona estratégicamente y se alinea con los objetivos corporativos.
Comunicación interna	Uso de canales informales y poco estructurados, con deficiencias en la transmisión de información entre los niveles jerárquicos.	Comunicación interna formal, estructurada y documentada dentro de planes y protocolos institucionales.	Cuesta Santos (2010, 2018) afirma que la comunicación interna actúa como un sistema integrador que coordina personas, procesos y estructura organizacional.
Procesos de selección y vinculación	Falta de estandarización y claridad en perfiles, roles y procedimientos de vinculación.	Procesos definidos, con criterios claros de idoneidad y procedimientos debidamente documentados.	Chiavenato (2017) indica que procesos claros de selección fortalecen la equidad, la confianza y el desempeño organizacional.
Inducción y capacitación	Ausencia de programas formales de inducción y de capacitación continua para el personal.	Programas planificados de inducción y capacitación de acuerdo con las necesidades institucionales.	González Cao (2011) señala que la capacitación constituye un componente clave de la comunicación interna y del aprendizaje organizacional.
Clima organizacional y motivación	Percepción de inequidad, desmotivación y bajo sentido de pertenencia por parte de los colaboradores.	Estrategias orientadas al bienestar, la motivación y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.	Noriega (2022) afirma que el clima organizacional está directamente condicionado por la calidad de la comunicación interna.
Evaluación del desempeño	Inexistente o aplicada de manera informal, sin procesos estructurados de retroalimentación.	Evaluación periódica del desempeño con retroalimentación formal y seguimiento continuo.	Chiavenato (2020) destaca que la evaluación del desempeño fortalece la motivación y mejora la productividad cuando se comunica adecuadamente.
Impacto en la competitividad	Disminución de la productividad, alta rotación de personal y pérdida de talento humano.	Mayor estabilidad laboral, coordinación interna y eficiencia organizacional.	Farfán (2023) sostiene que la comunicación estratégica es un factor clave de competitividad y sostenibilidad organizacional.

Nota. Esta tabla muestra el comparativo sobre la gestión del talento humano y la comunicación interna entre la empresa Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S y la empresa referente (Hospital Santa Marta de Samacá – E.S.E.) con base en referentes teóricos. *Fuente.* Autores

En este sentido, el análisis comparativo resalta la importancia de fortalecer la gestión del talento humano en Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, mediante la adopción de prácticas organizacionales orientadas a la comunicación efectiva, la evaluación sistemática del desempeño y la mejora continua, como estrategias clave para optimizar la eficiencia operativa y consolidar el crecimiento sostenible de la empresa.

Sistema Estructurado de Evaluación del Desempeño (SEED)

El SEED se diseña como un modelo integral para Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S, abordando debilidades reales como rotación 25-32% y percepción carrera 3.65/5. Integra evaluación, compensación y bienestar en ciclos semestrales, alineado con KPIs estratégicos de construcción (seguridad, eficiencia operativa).

Componentes del Sistema

Protocolo de Evaluación (Objetivo Específico 1)

Metodología. 360° multidireccional (auto, pares, supervisores, subordinados), basada en Molina Bonilla (2015). Escala Likert 1-5; 70% competencias técnicas (manejo andamios, SG-SST), 20% comportamentales (comunicación, equipo), 10% resultados (cumplimiento metas).

Frecuencia. Semestral + feedback continuo vía app.

Herramientas. Formulario Google Forms/Power BI dashboard para tracking real-time.

Articulación con Compensación (Objetivo Específico 2)

Estructura. Bonos variables 10-20% salario base (promedio \$2.5M COP), escalados por puntuación (>4.2=20%, 3.8-4.2=15%, <3.8=capacitación obligatoria). Correlación proyectada $Rho=0.559$ con productividad.

Criterios. 60% evaluación desempeño, 40% metas individuales/equipo (ej. cero accidentes, 95% puntualidad entregas).

Impacto. Meritocracia reduce inequidad percibida, alineado con Vivas-Serrato (2023).

Integración con Bienestar Laboral (Objetivo Específico 3)

Programas. Upskilling anual (80% cobertura: seguridad construcción, competencias digitales); bienestar (días flexibles, salud mental vía EAP).

Monitoreo. Encuestas clima trimestrales ($\alpha=0.87$); puntuación <4.0 activa intervenciones (talleres motivacionales).

Digitalización. Microsoft Teams para comunicación bidireccional + HR analytics en Power BI.

Tabla 2.

Estructura Operativa del SEED

Fase	Duración	Actividades Clave	Responsable	Indicador Éxito
1. Diagnóstico	Mes 1	Encuesta base (n=25) + análisis brechas	RH Líder	100% respuesta
2. Diseño/Piloto	Meses 2-3	Protocolo 360° en operativos (n=15)	Comité GTH	+15% competencias
3. Capacitación	Mes 4	Training evaluadores (8 hrs)	Consultor externo	90% certificación
4. Implementación	Mes 5	Lanzamiento total + dashboard	Gerencia	85% adopción
5. Evaluación	Mes 6+	Auditoría impacto + ajustes	RH/Consultor	Rotación $<20\%$

Nota. Esta tabla muestra la estructura operativa del SEED incluyendo para cada fase la duración,

las actividades claves, responsables e indicadores de éxito. *Fuente.* Autores

Conclusiones

El desarrollo del presente trabajo permitió analizar la gestión del talento humano en la empresa Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S. como un factor estratégico para el logro de los objetivos organizacionales y la sostenibilidad empresarial. A partir de los contenidos abordados durante el diplomado, se integraron fundamentos teóricos, normativos y metodológicos que evidencian la relación directa entre clima organizacional, motivación laboral, comunicación interna y desempeño.

Los resultados del diagnóstico reflejan que, aunque los colaboradores presentan disposición y compromiso con sus funciones, existen debilidades en los procesos de comunicación interna, retroalimentación y reconocimiento, las cuales afectan la percepción de equidad, el sentido de pertenencia y la productividad. La ausencia de canales formales y de protocolos claros genera desinformación y desarticulación entre áreas, impactando negativamente el desempeño individual y colectivo.

Así mismo, se concluye que la falta de un sistema estructurado de evaluación del desempeño limita la toma de decisiones relacionadas con la capacitación, el desarrollo profesional, la compensación y el bienestar laboral. La evaluación del desempeño debe asumirse como una herramienta de mejora continua que permita identificar fortalezas, corregir brechas y alinear el esfuerzo de los colaboradores con los objetivos organizacionales.

Finalmente, se evidencia que la implementación de Sistema Estructurado de Evaluación del Desempeño (SEED) adquiere importancia estratégica, debido a que esta intervención en la empresa convierte debilidades internas (comunicación, protocolos) y amenazas externas (competencia normativa, rotación sectorial) en ventajas competitivas, promoviendo meritocracia,

retención técnica y sostenibilidad empresarial. Todo lo anterior, constituye una oportunidad estratégica para Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S que contribuye a fortalecer el clima organizacional, la motivación laboral, la retención del talento humano y el crecimiento sostenible de la organización.

Recomendaciones

Se recomienda a Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S implementar un sistema formal de comunicación interna, con canales claramente definidos y protocolos estandarizados, que garanticen la transmisión oportuna y transparente de la información entre los niveles directivos, administrativos y operativos, fortaleciendo la coordinación y la confianza organizacional.

Es fundamental diseñar e implementar un sistema estructurado de evaluación del desempeño, alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, que permita brindar retroalimentación periódica a los colaboradores y sirva como base para la toma de decisiones en capacitación, desarrollo profesional, compensación y bienestar laboral.

Se sugiere fortalecer los programas de capacitación continua mediante diagnósticos periódicos de necesidades, incorporando estrategias de reskilling y upskilling que permitan a los colaboradores adaptarse a los cambios tecnológicos y operativos del sector, mejorando su desempeño y competitividad.

Asimismo, se recomienda implementar estrategias de reconocimiento y compensación integral, tanto económicas como no económicas, que valoren el esfuerzo, el compromiso y los logros de los colaboradores, contribuyendo al aumento de la motivación, el sentido de pertenencia y la retención del talento humano.

Finalmente, se aconseja promover un liderazgo participativo y coherente en todos los niveles jerárquicos, basado en la comunicación asertiva, la confianza y el respeto, así como realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional y la motivación laboral, con el fin de garantizar la mejora continua y la sostenibilidad de la organización.

Referencias Bibliografías

- Baz Rodríguez, J. (2021). Derechos digitales laborales en España. Wolters Kluwer España. <https://elibro.net/bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/176326?page=228>
- Begazo Ponce de León, M. G., Calvo Huaraz, V. L., & Hayashida Guillén, I. (2017). Buenas prácticas en la gestión de talento en el sector construcción [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/bitstreams/519beb75-2063-423e-8ff3-bfd8ca21885d/download>
- Cadavid, I., & Arenas Gallego, E. (2023). Cartilla del trabajo 2023. Laboral y normativa. https://conpucol.org/wp-content/uploads/2024/09/Cartilla-Laboral-2023_compressed.pdf
- Cuesta Santos, J. M., & Sánchez Loaiza, I. M. (2023). Sistema de compensación laboral y la mitigación del ausentismo en empresas. Revista RECIMUNDO, 7(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9003054.pdf>
- Chávez Salazar, E. F. (2023). Compensación laboral y retención del talento humano en empresas. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV_PG_MRHGO_TE_Chavez_Chuchon_Vilchez_2023.pdf
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G., & González, C. H. (2010). Los macroprocesos. Universidad del Valle. UNAD. <https://elibro.net/bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=124>
- García Valencia, J. A. (2025). La compensación como medio de retención de personal en empresas. Universidad EAFIT. 2 <https://repository.eafit.edu.co/bitstreams/89140405-317d-468ab776-c4b980de24c5/download>

Macías-Quiroz, M. M. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil del Ecuador. *Revista Cubana de Ingeniería*, 11(2), 45-56.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006

Molina Bonilla, C. A. (2015). Evaluación del desempeño laboral a través de la metodología 360°: Un estudio observacional analítico de cohortes [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada].

<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/8829805a-06a1-4fd3-8236-709f89a82d4b/content>

Sánchez Moreno, A. M. (2023). Administración de la compensación: sueldos, salarios y beneficios. Editorial Digital Bogotá.

<https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/3608592/>

Vivas-Serrato, C. A. (2023). Incidencia de la evaluación de desempeño en empresas constructoras inmobiliarias [Tesis, Universidad Agustiniana].

<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstreams/e145244e-5518-4d24-adff-38fd6baa7a29/download>

Anexos

Anexo A

Carta de AVAL empresa Andamios, Encofrados y Equipos Simec S.A.S,

SAMACA, 23 ENERO DEL 2026



ANDAMIOS, ENCOFRADOS & EQUIPOS SIMEC S.A.S

NTI: 901697408-0

TEL: 321 4307036

E-mail: simecsamaca@gmail.com

SEÑORES: ESTUDIANTES UNIVERSIDAD NACIONAL

AVIERTA Y ADISTANCIA UNAD

- Doris Adriana Ballesteros Vega
- Leidy Marcela Rodríguez Rativa
- Lizeth Yuliana Forero Forero

Reciba un cordial saludo de SIMEC.

Dando respuesta a su solicitud, me permito poner a consideración lo siguiente:

- Autorizar el uso del nombre de nuestra empresa **ANDAMIOS ENCOFRADOS Y EQUIPOS SIMEC S.A.S** para el marco del desarrollo del trabajo académico requerido dentro del programa proceso de formación profesional diplomado en Gerencia del talento humano.
- La información suministrada es sensible y solo se podrá utilizar de manera académica. Así mismo, se dejamos constancia de que dicha información no podrá se empleada con fines comerciales, legales ni lucrativos.
- Deseares éxitos a cada una de ustedes en sus carreras proyectos y metas profesionales, Agradecer por el desarrollo profesional y competitivo que han desarrollado en nuestra empresa.

GRACIAS POR SER PARTE DE SUS PROYECTOS Y QUEDAMOS ATENTOS A SUS COMENTARIOS

CORDIALMENTE.

REPRESENTANTE LEGAL Y DIRECTOR DE VENTAS

SERGIO SANCHEZ RODRIGUEZ

E-mail: SERGIOSANCHEZR.0325@GMAIL.COM