

Actividad en clase Talento Humano

Integrantes:

1. Nathalia Andrea Núñez Méndez - 2220272
2. Narly Dayana Rincón Colmenares- 2214086
3. Paula Andrea Calderón Larrotta - 2214173
4. Brittany Sandoval Barrios - 2212109

El análisis de la situación se realizó mediante cuatro IAs: Chatgpt, Claude, Copilot y perplexity, a continuación se muestra la fase 2 la cuál consiste en el análisis de las respuestas, se expone la versión final del plan.

Versión final del plan

Diagnóstico:

Causas Organizacionales:

Falta de claridad en objetivos y propósito - Los equipos no ven el impacto de su trabajo

Sobrecarga laboral y burnout digital - Exceso de reuniones, disponibilidad 24/7, multitasking constante

Ausencia de reconocimiento - Logros invisibilizados, solo se señalan errores

Causas de Liderazgo:

4. **Comunicación deficiente** - Información fragmentada, falta de transparencia en decisiones
5. **Desconexión emocional** - Líderes enfocados solo en resultados, no en personas

Causas Individuales:

7. **Estancamiento profesional** - Falta de oportunidades de desarrollo y crecimiento
8. **Desbalance vida-trabajo** - Dificultad para desconectar en entornos remotos/híbridos
9. **Inequidad percibida** - Diferencias salariales, de carga laboral o beneficios no justificadas

Justificación: Se decide conservar este diagnóstico pues profundiza en mayor medida cada una de las causas y las divide por ejes. Este diagnóstico permite tener una visión más amplia del problema, permitiendo conocer y vislumbrar las estrategias adecuadas. Se rechazan las otras por la falta de profundidad.

Estrategias de liderazgo y comunicación:

1. Implementar reuniones semanales cortas de retroalimentación positiva ("check-ins") entre líderes y equipos.

2. Establecer canales de apoyo para problemas personales, como coaching o asesoría psicológica.
3. Diseñar un sistema de reconocimiento no monetario, como menciones públicas, certificados digitales o días libres por desempeño destacado.
4. Delegación con confianza: Dar autonomía y responsabilidad para fomentar el compromiso.
5. Implementar programas de reconocimiento y valoración.

Justificación: Estas estrategias nos permiten reflejar varios niveles de nuestra organización. Lo principal y más importante es la motivación y la satisfacción de nuestros clientes, debido a que los empleados se sienten escuchados, valorados y reconocidos por sus aportes, también es muy importante recalcar la comunicación, para así, facilitar relaciones laborales más colaborativas.

Plan de acción:

PASO 1: DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO Y ESTABILIZACIÓN (Días 1-30)

Objetivo: Entender la situación real y generar confianza

Actividades clave:

Recolección de información

- Encuesta anónima de clima laboral (NPS laboral + preguntas abiertas)
- 3 focus groups por área (6-8 personas, facilitador externo)
- Análisis de métricas: rotación, ausentismo, horas extra, uso de días personales

Comunicación de hallazgos

- Sesión plenaria presentando resultados sin filtros
- Compromiso público de la gerencia con el cambio
- Formación de "Comité de Bienestar" con representantes de cada área
- Tomar acciones correctivas

PASO 2: IMPLEMENTACIÓN DE CAMBIOS ESTRUCTURALES (Días 31-60)

Objetivo: Transformar causas raíz con cambios sostenibles

Actividades clave:

Programa de desarrollo de liderazgo (inicio inmediato)

- Capacitación mensual en liderazgo empático, feedback constructivo

- Coaching grupal para líderes de equipo

Rediseño de cargas y procesos

- Redistribución equitativa de trabajo (mapeo de capacidad real)
- Automatización de tareas repetitivas (invertir en herramientas)

Plan de carrera y desarrollo

- Definir rutas de crecimiento técnico y gerencial
- Programa de mentorías internas
- Capacitación gratuita para los trabajadores.

Sistema de reconocimiento formal

- Bono trimestral por resultados de equipo
- "Día del logro" mensual: Celebración de hitos alcanzados

PASO 3: CONSOLIDACIÓN Y CULTURA DE MEJORA CONTINUA (Días 61-90)

Objetivo: Sostener cambios y crear hábitos organizacionales nuevos

Actividades clave:

Rituales de equipo saludables

- Check-in semanal: 15 min para compartir estado emocional y prioridades y retrospectivas mensuales: ¿Qué mejorar en nuestra forma de trabajar?

Medición y transparencia

- Dashboard público de indicadores de bienestar
- Sesión trimestral de rendición de cuentas sobre compromisos

Políticas de bienestar permanentes

- Programa de salud mental: Sesiones de psicología incluidas en beneficios

Embajadores de cultura

- Capacitar a 2-3 personas por área como "agentes de cambio"

Justificación:

Este plan obedece a una serie de pasos que se podrán hacer en 3 meses y podremos ver cambios en el corto plazo efectivo. Estos pasos buscan mejorar el compromiso y la productividad de los empleados sin afectar la actividad diaria, motivándolos a desarrollarse tanto profesionalmente como personalmente. Es importante que el área de talento humano como la gerencia tengan una sinergia que dé espacio a la correcta elaboración del plan. Este plan se hizo a partir del análisis de las diferentes IA reconociendo solo la más favorables y realizables en el corto plazo.

Integrantes:

- Daniel Ricardo Vega Trujillo
- Nicolas Alexander Vargas Corredor
- Jaritza Salgrado Sepulveda
- Luis Fernando Acelas Quintero

Liderazgo en la era digital: decisiones apoyadas por IA

1. Fase 1: Diagnóstico con IA

Análisis de la Situación: Caída de Motivación en la Empresa NexHub Digital (Servicios Digitales de conexión, puntos de encuentro y centro de soluciones digitales).

1. PRINCIPALES CAUSAS DE BAJA MOTIVACIÓN

Causas Organizacionales

- Falta de claridad en objetivos: Los equipos no comprenden cómo su trabajo impacta en la estrategia general de la empresa
- Sobrecarga laboral: Proyectos múltiples sin priorización adecuada, generando agotamiento
- Ausencia de reconocimiento: El esfuerzo y los logros no son visibilizados ni valorados
- Limitadas oportunidades de crecimiento: No hay rutas claras de desarrollo profesional

Causas Comunicacionales

- Comunicación unidireccional: Los empleados no sienten que sus opiniones sean escuchadas
- Falta de feedback constructivo: No reciben retroalimentación oportuna sobre su desempeño
- Información fragmentada: Comunicación ineficiente entre áreas que genera confusión

Causas Relacionadas con el Liderazgo

- Micromanagement: Control excesivo que limita la autonomía y creatividad
- Desconexión emocional: Líderes centrados solo en resultados, sin considerar el bienestar del equipo
- Inconsistencia en decisiones: Cambios de prioridades frecuentes sin explicación

Causas del Entorno Laboral

- Falta de flexibilidad: Rigidez en horarios o modalidades de trabajo
- Inequidad percibida: Diferencias injustificadas en cargas de trabajo o beneficios
- Ambiente físico o virtual deficiente: Herramientas inadecuadas o espacios poco funcionales

2. ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

A. Liderazgo Transformacional

Inspiración y Propósito

- Conectar las tareas diarias con la visión y misión de la empresa
- Compartir historias de éxito que demuestran el impacto del trabajo del equipo
- Crear espacios para que cada miembro comprenda su contribución única

Desarrollo Individual

- Implementar mentorías personalizadas según intereses profesionales
- Ofrecer capacitaciones relevantes para el crecimiento de cada persona
- Crear planes de carrera individualizados con metas alcanzables

B. Liderazgo Participativo

Empoderamiento

- Delegar autoridad en decisiones operativas a los equipos
- Crear comités o grupos de trabajo para resolver desafíos específicos
- Promover la autogestión con límites claros y apoyo constante

Co-creación de Soluciones

- Facilitar sesiones de lluvia de ideas para mejorar procesos
- Implementar un sistema de sugerencias con seguimiento visible
- Involucrar al equipo en la definición de objetivos trimestrales

C. Estrategias de Comunicación Efectiva

Comunicación Bidireccional

- Establecer reuniones 1:1 quincenales con cada miembro del equipo
- Crear canales seguros para expresar preocupaciones sin temor a represalias
- Implementar encuestas de pulso mensuales para medir el clima

Transparencia Informativa

- Compartir actualizaciones sobre la situación de la empresa regularmente
- Explicar el “por qué” detrás de decisiones importantes
- Admitir errores y mostrar vulnerabilidad cuando sea apropiado

Feedback Constructivo Continuo

- Implementar el modelo SBI (Situación-Comportamiento-Impacto)
- Equilibrar feedback correctivo con reconocimiento de fortalezas
- Crear una cultura donde el feedback fluya en todas direcciones

Reconocimiento Sistemático

- Celebrar logros públicamente en reuniones de equipo
- Implementar un programa de reconocimiento peer-to-peer
- Personalizar el reconocimiento según preferencias individuales

3. PLAN DE ACCIÓN EN 3 PASOS

PASO 1: DIAGNÓSTICO Y ESCUCHA ACTIVA (Semanas 1-3)

Objetivo: Comprender la situación real desde la perspectiva de los equipos

Acciones concretas:

1. Entrevistas individuales (Semana 1-2)

- Reuniones confidenciales de 30-45 minutos con cada miembro del equipo
- Preguntas clave: ¿Qué te motiva? ¿Qué obstáculos enfrentan? ¿Qué cambiarías?

2. Encuesta anónima de clima laboral (Semana 1)

- Evaluar motivación, comunicación, liderazgo y satisfacción general
- Incluir preguntas abiertas para capturar aspectos no considerados

3. Grupos focales por área (Semana 2-3)

- Sesiones facilitadas de 90 minutos con 6-8 personas
- Identificar patrones comunes y soluciones propuestas por los propios equipos

Responsables: Líderes de área con apoyo de Recursos Humanos

Entregable: Informe diagnóstico con principales hallazgos y causas raíz identificadas

PASO 2: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE INTERVENCIONES RÁPIDAS (Semanas 4-8)

Objetivo: Generar cambios visibles que demuestran compromiso con la mejora

Acciones concretas:

A. Quick Wins Inmediatos (Semana 4)

- Eliminar al menos una reunión improductiva por equipo
- Implementar “viernes de enfoque”: sin reuniones antes de las 11 am
- Crear un canal de reconocimiento público en la plataforma interna

B. Rediseño de Comunicación (Semanas 4-6)

- Lanzar reuniones semanales de 30 minutos para compartir avances y celebrar logros
- Establecer calendario de comunicaciones: qué se comunica, cuándo y por qué canal
- Crear un dashboard transparente con KPIs del equipo y progreso de proyectos

C. Programa de Desarrollo (Semanas 5-8)

- Asignar presupuesto individual para capacitación (\$X por persona/trimestre)
- Iniciar conversaciones de desarrollo profesional con cada miembro
- Crear biblioteca de recursos de aprendizaje sobre temas de interés

D. Flexibilidad y Bienestar (Semanas 6-8)

- Pilotar esquemas flexibles de trabajo (horarios, días remotos)
- Implementar “hora de bienestar” semanal: tiempo protegido sin interrupciones
- Organizar actividades de team building opcionales y diversas

Responsables: Líderes de área ejecutan, con seguimiento semanal de gerencia

Entregable: Tablero de control con indicadores de implementación y primeras métricas de impacto

PASO 3: CONSOLIDACIÓN Y MEJORA CONTINUA (Semanas 9-16)

Objetivo: Sostener los cambios y crear una cultura de mejora permanente

Acciones concretas:

A. Sistema de Feedback Continuo (Semana 9-10)

- Implementar reuniones 1:1 quincenales estructuradas con agenda compartida
- Crear formulario de feedback 360° trimestral
- Capacitar a líderes en técnicas de coaching y conversaciones difíciles

B. Programa de Reconocimiento Formal (Semana 10-12)

- Lanzar “Premios de Impacto” mensuales con categorías definidas por el equipo
- Implementar sistema de puntos canjeables por beneficios
- Establecer rituales de celebración de hitos del proyecto

C. Gobernanza de Bienestar (Semana 12-14)

- Crear comité de bienestar laboral con representantes de cada área
- Establecer métricas de seguimiento: rotación, ausentismo, engagement
- Implementar “retrospectivas de equipo” mensuales para mejora continua

D. Evaluación y Ajuste (Semana 15-16)

- Repetir encuesta de clima laboral para medir progreso
- Realizar sesiones de balance: qué funcionó, qué necesita ajuste
- Definir plan de acción para el siguiente trimestre basado en aprendizajes

Responsables: Líderes de área con revisión mensual en comité ejecutivo

Entregable: Reporte de impacto con métricas antes/después y plan de sostenibilidad

2. Fase 2: Evaluación crítica

Según la IA, Claude identificó 4 tipos de causas posibles que podrían generar baja motivación en la empresa NexHub Digital: Causas organizacionales, comunicacionales, relacionadas con el liderazgo y relacionadas con el entorno. En nuestro diagnóstico consideramos que haría falta un tipo de causa, la cual sería los factores psicosociales personales, debido a que las personas son las personas y su entorno.

En cuanto a las estrategias de liderazgo y comunicación, tomamos solamente las estrategias de liderazgo participativo y la de comunicación asertiva, dejando por fuera la estrategia de liderazgo transformacional que no va de acorde al tipo de empresa de servicio digital.

Y por último el plan de acción de 3 pasos, los cuales son: Diagnóstico, diseño e implementación y mejora continua, están direccionados a las métricas de solución de problemas y se pueden aplicar a una empresa. También tenemos muchas rutas de las cuales elegimos las necesarias para una solución óptima y efectiva.

Versión final del plan

Este plan de acción responde a la necesidad de fortalecer el clima laboral y la motivación de nuestros equipos, con la información correcta seleccionada de lo proporcionado por la IA. A través de un enfoque estructurado en tres fases, pasamos de la escucha activa a intervenciones concretas y visibles, para finalmente consolidar una cultura de mejora continua.

1. Diagnóstico

- **Entrevistas individuales:** 30-45 minutos por persona para identificar motivaciones, obstáculos y propuestas de mejora.
- **Encuesta anónima de clima laboral:** Evaluar motivación, comunicación, liderazgo y satisfacción.
- **Grupos focales por área:** Sesiones de 90 minutos con 6-8 personas para identificar patrones y soluciones conjuntas.

2. Diseño e implementación

Comunicación Efectiva

- Reuniones semanales de 30 minutos para avances y celebraciones

- Calendario de comunicaciones claro por canal
- Dashboard transparente con KPIs y progreso de proyectos

Desarrollo Profesional

- Conversaciones de desarrollo profesional personalizadas
- Biblioteca de recursos de aprendizaje
- Capacitación (oportunidades de crecimiento profesional)

Bienestar y Flexibilidad

- Piloto de esquemas flexibles (horarios, días remotos)
- Hora de bienestar semanal
- Actividades de temas controversiales y diversos}

3. Mejora continua

Feedback Continuo

- Reuniones 1:1 quincenales con agenda compartida
- Feedback 360° trimestral
- Capacitación de líderes en coaching y conversaciones difíciles
- Retrospectivas mensuales de equipo

Reconocimiento Formal

- Premios de Impacto mensuales definidos por el equipo
- Sistema de puntos canjeables
- Espacios de celebración de hitos

Evaluación Final

- Encuesta de clima laboral para medir progreso
- Sesiones de balance: aprendizajes y ajustes necesarios
- Plan de acción para siguiente trimestre

Liderazgo en la era digital

Janna Sharit Burgos Ayala - 2221144
Daniel Enrique Barrios Vera - 2224015
Mireya Valentina Guillén Gómez - 2220317

CodeLink S.A.S

1. Causas principales identificadas:

- Diseño de puestos de trabajo con tareas poco significativas y con poca variedad, pueden reducir los estados psicológicos que generan motivación.
- Falta de reconocimiento y valoración, que puede generar que los empleados sientan que su esfuerzo no es visto o apreciado, llegando a tener un estancamiento profesional.
- Liderazgo deficiente, ya que los managers tienen una influencia considerable sobre el compromiso de los trabajadores.

2. Solicitar estrategias de liderazgo y comunicación para enfrentarlas:

Causa	Estrategia de liderazgo	Estrategia de comunicación
Diseño de puesto de trabajo pobre	Revisar responsabilidades, incluyendo rotación de tareas, enriquecimiento del puesto, añadir hitos visibles y retroalimentación frecuente.	Publicar descripciones de rol actualizadas y ejemplos concretos de cómo el trabajo aporta al producto y al cliente.
Falta de reconocimiento	Articular claramente cómo el trabajo de cada equipo contribuye a la misión general de la empresa, dando significado a las tareas.	Reemplazar la revisión anual de desempeño por tres conversaciones informales al año enfocadas exclusivamente en la trayectoria profesional del empleado. Preguntas clave: "¿Dónde quieres estar en 12 meses?".
Falta de liderazgo apropiado	Formación en habilidades de coaching y retroalimentación, y metas de desarrollo para managers. Pidiendo a los líderes planes de mejora.	Plantilla de feedback y ejemplos de lenguaje empático y orientado a necesidades.

3. Plan de acción:

Paso 1. Identificación y diseño: Se propone identificar la causa más urgente de solucionar para comenzar, conjuntamente con el diseño del plan de acción a realizar para realizar las mejoras.

Paso 2. Implementación del diseño por el líder, junto con un plan de motivación rápido: De la mano con el diseño del plan, es importante lanzar una iniciativa de reconocimiento público, para generar una motivación rápida en los empleados.

Paso 3. Mediciones de desempeño y mejoras: Al cabo de unas semanas, se evaluará mediante indicadores las mejoras implementadas para comprender su comportamiento, junto con si es necesario rediseñar el plan para que sea aplicado de mejor manera.

Liderazgo en la era digital: decisiones apoyadas por IA

- ✓ María Fernanda Aldana – 2202251
- ✓ Lina María Duarte Arenas – 2192155
- ✓ Mónica Alejandra Suárez Acero – 2214167
- ✓ Sergio Alejandro Suarez Rodriguez – 2214162

La empresa **Inspira Digital** es una agencia de marketing digital enfocada en la creación de contenido estratégico, gestión de redes sociales, campañas publicitarias pautas y posicionamiento de marca para pequeñas y medianas empresas. Su propuesta de valor se basa en diseñar estrategias creativas que conecten emocionalmente con las audiencias y fortalezcan la presencia digital de sus clientes.

Durante sus primeros meses de operación, la agencia logró buenos resultados: crecimiento en la cartera de clientes, aumento en la interacción en redes sociales y entregas creativas de alto nivel. Sin embargo, en las últimas semanas se ha evidenciado una **caída en la motivación y en el rendimiento operativo** dentro de los equipos de trabajo, especialmente en los equipos creativos y de gestión de contenido.

Situación actual / Problema

El equipo ha empezado a mostrar señales claras de desgaste y desmotivación, reflejadas en:

- Entregas tardías o incompletas
- Disminución en la calidad creativa del contenido
- Menor participación en reuniones o propuestas de ideas
- Falta de proactividad en la planeación de campañas
- Aumento en quejas internas y sensación de agotamiento

Aunque no se ha presentado una crisis formal, la gerencia ha notado que, si no se interviene a tiempo, el clima laboral y el desempeño creativo podrían deteriorarse aún más, afectando directamente la experiencia del cliente y la reputación de la empresa.

CAUSAS

Sobrecarga creativa y operativa (Burnout digital)

En marketing digital, la creatividad no es lineal y exige constante innovación. El equipo ha tenido que producir contenido de forma acelerada debido al incremento de clientes, lo que provoca agotamiento mental. No hay tiempos adecuados para desconexión ni recuperación creativa, y la presión por “estar siempre inspirados” termina generando bloqueo creativo y fatiga.

Falta de claridad en roles y expectativas

Al crecer rápidamente, algunos colaboradores no tienen claro qué tareas les corresponden exactamente ni cuáles son los niveles de calidad esperados. Esto genera duplicidad de esfuerzos, retrabajo, frustración y sensación de desorden, lo que disminuye la satisfacción laboral y hace que el equipo se sienta “desorientado”.

Reconocimiento insuficiente

El trabajo creativo suele ser intangible y muchas veces no se reconoce el esfuerzo detrás del resultado final. Los colaboradores sienten que solo se evalúan métricas y resultados, pero no el proceso, la dedicación o las ideas que aportan. La falta de retroalimentación positiva genera la sensación de que “todo da igual”.

Plan de acción en 3 pasos

Paso 1: Escucha activa y diagnóstico participativo

Tendremos una reunión que está programada para el día lunes 27 de Octubre a las 8 de la mañana para conversar abiertamente sobre sus necesidades, cargas laborales y sensaciones actuales. Vamos a aplicar miniencuestas y agendaremos espacios de retroalimentación 1:1 para comprender dónde se percibe mayor desgaste. Esto con el fin de que el equipo sienta que su voz es escuchada y se identifican prioridades reales.

Paso 2: Ajustes internos y fortalecimiento del reconocimiento

Posteriormente a los resultados del primer paso, Se redistribuirán tareas según capacidades y roles definidos. Se creará una rutina semanal de reconocimiento (por aporte creativo, compromiso o innovación) con el propósito de que se sientan valorados y con mayor claridad organizacional.

Paso 3: Desarrollo y bienestar sostenible

Se implementarán pequeñas acciones de bienestar (pausas creativas, espacios de desconexión, talleres cortos) y se abren oportunidades de crecimiento: mentorías, nuevos roles, aprendizaje continuo. Todo esto para que la motivación mejore, se fortalezca la creatividad y se recupera el entusiasmo por el trabajo.

Estrategias de liderazgo y comunicación según cada causa

Causa	Estrategia de liderazgo	Estrategia de comunicación
1. Sobrecarga creativa y operativa	Liderazgo empático: redistribuir carga laboral y permitir pausas creativas planificadas	Reuniones breves para revisar cargas de trabajo y permitir que cada miembro exprese su nivel de saturación
2. Falta de claridad en roles	Liderazgo basado en estructura: definir responsabilidades y procesos claros	Comunicación transparente sobre funciones, expectativas y entregables por rol
3. Reconocimiento insuficiente	Liderazgo apreciativo: reforzar logros individuales y colectivos	Implementar felicitaciones públicas semanales o “menciones creativas” en equipo

Andrés Manuel Agudelo Ramírez - 2220283

Pedro Felipe Ávila Álvarez - 2220295

Camilo Esteban Barbosa Lozada – 2220287

Valentina Blanco Pimiento – 2220312

Actividad "Liderazgo en la era digital"

Propuesta de plan de acción

El presente plan de acción fue diseñado a partir del análisis de diversas fuentes de información recopiladas mediante el uso de herramientas de inteligencia artificial como Gemini, Scopus AI y ChatGPT. Estas plataformas permitieron contrastar enfoques teóricos y prácticos sobre las causas que podrían generar baja motivación y estrategias de liderazgo y comunicación. La combinación de estas fuentes garantiza que el plan sea pertinente, actual y fundamentado, equilibrando la evidencia académica con herramientas de gestión modernas orientadas al bienestar y desempeño del equipo.

Etapa 1. Diagnóstico del impacto en la empresa

En esta primera fase se analizará cómo las causas de la baja motivación están afectando a la organización. El propósito es identificar los focos principales del problema a partir de la recopilación de indicadores clave como rotación de personal, ausentismo, productividad, participación en actividades internas y resultados de encuestas de clima laboral. Al recopilar esta información se puede establecer prioridades de acción según su impacto en los resultados y en el bienestar del equipo.

Etapa 2. Implementación de estrategias según las causas identificadas

Con base en el diagnóstico, se ejecutarán estrategias específicas para abordar las causas de la desmotivación, organizadas en cuatro líneas de acción: Para afrontar la **falta de reconocimiento y valoración**, se pondrá en marcha un sistema de reconocimiento continuo que destaque el desempeño individual y colectivo, con énfasis en los logros mensuales. El propósito es fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia dentro del equipo.

Asimismo, se **rediseñará el esquema de incentivos**, combinando recompensas económicas con beneficios no monetarios como días libres, programas de formación y reconocimientos públicos. La comunicación transparente de los criterios de asignación garantizará la equidad y la confianza en el proceso.

Frente a la **ausencia de retroalimentación y comunicación vertical**, se promoverá una cultura de diálogo abierto y feedback continuo. Para ello, se implementarán reuniones semanales o individuales de seguimiento, se capacitará a los líderes en comunicación empática y se definirán indicadores de desempeño claros, medibles y alcanzables.

Por último, ante la **sobrecarga de tareas y la falta de flexibilidad**, se optimizará la distribución del trabajo mediante herramientas de planificación colaborativa, rotación de funciones y esquemas laborales flexibles o híbridos. Además, se impulsarán pausas activas y espacios de bienestar digital que favorezcan la salud mental y potencien la productividad del equipo.

Etapa 3. Evaluación y control de estrategias

En la última fase se evaluará la efectividad de las estrategias aplicadas y su influencia en la motivación y el compromiso de los empleados. Se aplicará un sistema de evaluación 360° para obtener retroalimentación integral sobre el liderazgo, la comunicación y el ambiente laboral. Con base en estos resultados, se realizarán los ajustes necesarios para asegurar la mejora continua y consolidar una cultura organizacional más motivadora, equitativa y saludable.

Actividad: “Liderazgo en la era digital: decisiones apoyadas por IA”

María Fernanda Meza-2214156
Zuleymy Katherine Plata-2224544
Leidy Alexandra Niampira-2225093
Angie Paola Camacho Vargas-2224595

Empresa Netflix

Fase 1- Diagnóstico

Principales causas de una caída en la motivación y el rendimiento de sus equipos de trabajo.

1. Cultura de alta exigencia y presión constante por innovación y resultados.
2. “Cultura de libertad y responsabilidad” mal gestionada, que puede generar ansiedad por la alta autonomía y autoexigencia.
3. Rotación frecuente por su política de “keeper test” (desvincular rápidamente a quien no es top performance).
4. Fatiga creativa e incertidumbre laboral debido a cambios en estrategias de contenido o mercado internacional.
5. Competencia interna intensa que puede afectar la colaboración.
6. Desconexión emocional con el liderazgo, especialmente en equipos tecnológicos o creativos distribuidos globalmente.
7. Cambios constantes en plataformas, algoritmos y prioridades que generan inestabilidad.

Estrategias de liderazgo y comunicación para enfrentarlas.

1. Liderazgo transformacional + creativo, que inspire innovación sin generar miedo al fracaso.
2. Feedback continuo basado en desarrollo, no en eliminación.
3. Espacios para la salud mental y gestión del estrés creativo.
4. Programas de mentoría entre líderes senior y talento emergente.
5. Reconocimiento público por aportes innovadores, no solo métricas de rendimiento.

6. Humanizar el “keeper test”
7. Comunicar desarrollo de carrera
7. Uso de IA para analizar clima laboral en tiempo real, pero combinada con conversaciones humanas.

Plan de acción de 3 pasos -

Para ello usamos como herramienta de IA a ChatGpt y Claude

Paso 1: Escuchar y diagnosticar profundamente

- Implementar una herramienta de IA que analice de forma anónima la satisfacción, cargas de estrés y sensación de pertenencia en los equipos.
- Reuniones cortas semanales tipo “Creative Sync Meeting” para compartir emociones y obstáculos.

Paso 2: Estrategias de motivación e innovación con seguridad psicológico

- Crear un programa de “Reconocimiento a la Experimentación”, donde se valore no solo el éxito, sino el intento innovador.
- Establecer microequipos autónomos con objetivos claros y decisiones compartidas con el líder.

Paso 3: Seguimiento adaptativo con IA + liderazgo humano

- Utilizar inteligencia artificial para predecir riesgos de burnout y enviar alertas a los líderes.
- Capacitar a los líderes en gestión emocional y feedback constructivo para acompañar los datos de IA con intervención humana.

Versión final del plan de acción

Causas principales:

1. Cultura de alta exigencia y presión constante por innovación y resultados.
2. “Cultura de libertad y responsabilidad” mal gestionada, que puede generar ansiedad por la alta autonomía y autoexigencia.
3. Rotación frecuente por su política de “keeper test” (desvincular rápidamente a quien no es top performance).

4. Fatiga creativa e incertidumbre laboral debido a cambios en estrategias de contenido o mercado internacional.
5. Competencia interna intensa que puede afectar la colaboración.
6. Cambios constantes en plataformas, algoritmos y prioridades que generan inestabilidad.

Estrategias:

1. Liderazgo transformacional + creativo, que inspire innovación sin generar miedo al fracaso.
2. Feedback continuo basado en desarrollo, no en eliminación.
3. Humanizar el “keeper test”
4. Espacios para la salud mental y gestión del estrés creativo.

Plan de acción:

Paso 1: Diagnóstico y Evaluación

Objetivo: Identificar las causas específicas de la baja motivación y recopilar información valiosa de los empleados.

Paso 1: Encuestas Anónimas

Diseñar y distribuir encuestas anónimas para evaluar el clima laboral, la satisfacción y las áreas de desmotivación.

Incluir preguntas sobre reconocimiento, carga de trabajo, oportunidades de crecimiento y comunicación.

Paso 2: Estrategias de motivación e innovación con seguridad psicológico

- Crear un programa de “Reconocimiento a la Experimentación”, donde se valore no solo el éxito, sino el intento innovador.

Paso 3: Seguimiento y Evaluación del Impacto

- Medir el cambio en productividad y satisfacción a los 3 y 6 meses.
- Ajustar estrategias según resultados y retroalimentación.
- Reforzar la cultura de comunicación abierta y bienestar continuo.

Actividad: “Liderazgo en la era digital: decisiones apoyadas por IA”

María Fernanda Meza-2214156
Zuleymy Katherine Plata-2224544
Leidy Alexandra Niampira-2225093
Angie Paola Camacho Vargas-2224595

Fase 1- Diagnóstico

Principales causas de una caída en la motivación y el rendimiento de sus equipos de trabajo.

1. Cultura de alta exigencia y presión constante por innovación y resultados.
2. “Cultura de libertad y responsabilidad” mal gestionada, que puede generar ansiedad por la alta autonomía y autoexigencia.
3. Rotación frecuente por su política de “keeper test” (desvincular rápidamente a quien no es top performance).
4. Fatiga creativa e incertidumbre laboral debido a cambios en estrategias de contenido o mercado internacional.
5. Competencia interna intensa que puede afectar la colaboración.
6. Desconexión emocional con el liderazgo, especialmente en equipos tecnológicos o creativos distribuidos globalmente.
7. Cambios constantes en plataformas, algoritmos y prioridades que generan inestabilidad.

Estrategias de liderazgo y comunicación para enfrentarlas.

1. Liderazgo transformacional + creativo, que inspire innovación sin generar miedo al fracaso.
2. Feedback continuo basado en desarrollo, no en eliminación.
3. Espacios para la salud mental y gestión del estrés creativo.
4. Programas de mentoría entre líderes senior y talento emergente.
5. Reconocimiento público por aportes innovadores, no solo métricas de rendimiento.

6. Humanizar el “keeper test”
7. Comunicar desarrollo de carrera
7. Uso de IA para analizar clima laboral en tiempo real, pero combinada con conversaciones humanas.

Plan de acción de 3 pasos -

Para ello usamos como herramienta de IA a ChatGpt y Claude

Paso 1: Escuchar y diagnosticar profundamente

- Implementar una herramienta de IA que analice de forma anónima la satisfacción, cargas de estrés y sensación de pertenencia en los equipos.
- Reuniones cortas semanales tipo “Creative Sync Meeting” para compartir emociones y obstáculos.

Paso 2: Estrategias de motivación e innovación con seguridad psicológico

- Crear un programa de “Reconocimiento a la Experimentación”, donde se valore no solo el éxito, sino el intento innovador.
- Establecer microequipos autónomos con objetivos claros y decisiones compartidas con el líder.

Paso 3: Seguimiento adaptativo con IA + liderazgo humano

- Utilizar inteligencia artificial para predecir riesgos de burnout y enviar alertas a los líderes.
- Capacitar a los líderes en gestión emocional y feedback constructivo para acompañar los datos de IA con intervención humana.

Versión final del plan de acción

Causas principales:

1. Cultura de alta exigencia y presión constante por innovación y resultados.
2. “Cultura de libertad y responsabilidad” mal gestionada, que puede generar ansiedad por la alta autonomía y autoexigencia.
3. Rotación frecuente por su política de “keeper test” (desvincular rápidamente a quien no es top performance).

4. Fatiga creativa e incertidumbre laboral debido a cambios en estrategias de contenido o mercado internacional.
5. Competencia interna intensa que puede afectar la colaboración.
6. Cambios constantes en plataformas, algoritmos y prioridades que generan inestabilidad.

Estrategias:

1. Liderazgo transformacional + creativo, que inspire innovación sin generar miedo al fracaso.
2. Feedback continuo basado en desarrollo, no en eliminación.
3. Humanizar el “keeper test”
4. Espacios para la salud mental y gestión del estrés creativo.

Plan de acción:

Paso 1: Diagnóstico y Evaluación

Objetivo: Identificar las causas específicas de la baja motivación y recopilar información valiosa de los empleados.

Paso 1: Encuestas Anónimas

Diseñar y distribuir encuestas anónimas para evaluar el clima laboral, la satisfacción y las áreas de desmotivación.

Incluir preguntas sobre reconocimiento, carga de trabajo, oportunidades de crecimiento y comunicación.

Paso 2: Estrategias de motivación e innovación con seguridad psicológico

- Crear un programa de “Reconocimiento a la Experimentación”, donde se valore no solo el éxito, sino el intento innovador.

Paso 2: Seguimiento y Evaluación del Impacto

- Medir el cambio en productividad y satisfacción a los 3 y 6 meses.
- Ajustar estrategias según resultados y retroalimentación.
- Reforzar la cultura de comunicación abierta y bienestar continuo.

Actividad “Liderazgo en la era digital: decisiones apoyadas por la IA”

Integrantes:

- María Camila Lazaro
- Luis Eduardo Basto
- Melisa Mejía Lourdy
- María Fernanda Restrepo

Fase 1: Diagnóstico con IA

La empresa Mecamae S.A.S dedicada al desarrollo de software y servicios tecnológicos, atraviesa un periodo de desmotivación laboral reflejado en menor productividad, aumento del ausentismo y reducción de la innovación en los proyectos.

Área	Causa Potencial Específica para Servicios Digitales	Impacto en el Equipo
Liderazgo y Gestión	Falta de Claridad en la Visión/Objetivos: El equipo no comprende cómo su trabajo diario se conecta con los objetivos estratégicos de la empresa impacto en los clientes.	Desorientación, sensación de que el trabajo no tiene propósito, apatía.
	Microgestión o Falta de Autonomía: El líder supervisa excesivamente, limitando la toma de decisiones y la creatividad de profesionales que suelen ser autónomos.	Frustración, pérdida de iniciativa, desmotivación por falta de confianza.
Carga de Trabajo y Procesos	Falta de Definición de Roles y Responsabilidades: Tareas duplicadas o roles ambiguos, comunes en ambientes rápidos.	Conflicto, ineficiencia, estrés y sensación de injusticia.
	Monotonía o Estancamiento: El equipo trabaja siempre en los mismos tipos de proyectos o	Aburrimiento, falta de desarrollo profesional, baja calidad en el producto/servicio.

	tecnologías sin oportunidad de aplicar nuevas habilidades.	
Comunicación y Retroalimentación	Ausencia o Poca Frecuencia de Feedback Constructivo: El equipo no sabe si está haciendo un buen trabajo o cómo mejorar.	Incertidumbre, no hay aprendizaje ni crecimiento.
	Falta de Reconocimiento: El esfuerzo y los logros (especialmente los pequeños o intermedios en proyectos largos) no se celebran ni se reconocen.	Sentimiento de no ser valorado, disminución del esfuerzo.
Ambiente Laboral	Cultura del Error Negativa: Se penalizan los errores en lugar de verlos como oportunidades de aprendizaje (crítico en innovación digital).	Miedo a tomar riesgos o proponer ideas nuevas, lo que paraliza la innovación.
	Compañeros o Liderazgo "Tóxico": Conflictos no resueltos o una actitud negativa que se propaga.	Mal clima laboral, ansiedad, bajo desempeño general.

- Eje de liderazgo (transformacional y empático)

Principio de Liderazgo	Acciones Clave
Inspirar la Visión	Propósito Claro: Articula constantemente la misión de la empresa y cómo el trabajo del equipo impacta a los clientes. Conecta los proyectos individuales con el "panorama general".

Fomentar la Autonomía (Empoderamiento)	Delegación con Confianza: Define el <i>qué</i> (objetivo) y permite al equipo decidir el <i>cómo</i> (método). Elimina la microgestión.
Desarrollo y Crecimiento	Inversión en Habilidades: Promueve activamente la formación en nuevas tecnologías o metodologías. Crea planes de carrera claros para combatir el estancamiento.
Liderar con el Ejemplo	Transparencia y Ética: Modela la conducta que esperas (puntualidad, respeto, actitud positiva) y asume la responsabilidad por los errores del equipo.

- Eje de Comunicación (Transparente y Bidireccional)

Principio de Liderazgo	Acciones Clave
Inspirar la Visión	Propósito Claro: Articula constantemente la misión de Innotecho y cómo el trabajo del equipo impacta a los clientes. Conecta los proyectos individuales con el "panorama general".
Fomentar la Autonomía (Empoderamiento)	Delegación con Confianza: Define el <i>qué</i> (objetivo) y permite al equipo decidir el <i>cómo</i> (método). Elimina la microgestión.
Desarrollo y Crecimiento	Inversión en Habilidades: Promueve activamente la formación en nuevas tecnologías o metodologías. Crea planes de carrera claros para combatir el estancamiento.
Liderar con el Ejemplo	Transparencia y Ética: Modela la conducta que esperas (puntualidad, respeto, actitud positiva) y asume la responsabilidad por los errores del equipo.

Principio de Comunicación	Acciones Clave
Escucha Activa	Reuniones 1:1 de Calidad: Programa encuentros individuales regulares, enfocados en escuchar inquietudes personales/profesionales, no solo el estado de las tareas.
Transparencia y Claridad	Flujo de Información: Comparte las decisiones de la empresa y la justificación detrás de ellas (a menos que sean confidenciales). Asegúrate de que los objetivos de los proyectos sean SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con Plazo de tiempo).
Cultura de Feedback Continua	Reconocimiento Público y Privado: Implementa el hábito de dar <i>feedback constructivo</i> de manera inmediata, centrado en comportamientos y no en la persona. Reconoce los logros de forma visible.
Canal de Propuestas	Involucrar al Equipo: Crea un canal o foro para que el equipo proponga mejoras en procesos, tecnologías o ideas de negocio, y dales seguimiento real a estas sugerencias.

Fase 2: Evaluación crítica (Plan de acción final)

Paso	Objetivo	Actividades Clave	Indicador de Éxito (KPI)
Paso 1: Diagnóstico y Compromiso (Semana 1-4)	Identificar las causas reales y obtener el compromiso del equipo.	<p>1. Encuesta de Clima Laboral Anónima: Breve y enfocada en los puntos clave (autonomía, reconocimiento, claridad de roles, ambiente). 2. Reuniones 1:1 de "Escucha Activa": Enfocadas únicamente en las percepciones, frustraciones y sugerencias de cada individuo (sin juzgar). 3. Reunión de "Lanzamiento de Visión": Compartir los resultados generales (manteniendo el anonimato) y anunciar el compromiso de la dirección para cambiar, rearticulando la visión y el propósito.</p>	Tasa de participación en la encuesta (>80%). Inicio de las reuniones 1:1 de forma periódica.
Paso 2: Implementación de Procesos (Semana 5-8)	Corregir las deficiencias de gestión y comunicación más críticas.	<p>1. Establecer OKRs/Metas Claras Bien definidas dando claridad a los objetivos de la empresa.</p> <p>2. Implementar un "Ciclo de Feedback": Crear un formato simple y regular (ej: quincenal) para feedback de desempeño y reconocimiento.</p>	Claridad percibida de los objetivos (medido en seguimiento 1:1). Documentación de roles y procesos clave.

		3. Mapa de Roles y Procesos: Clarificar quién hace qué para no sobrecargar a ningún empleado	
Paso 3: Cultura de Refuerzo y Desarrollo (Semana 9-12+)	Reforzar los nuevos hábitos de liderazgo y promover el crecimiento constante.	1. Programa de Reconocimiento: Implementar reconocimientos rápidos (ej: "MVP de la semana" o mención de logros en reuniones). 2. "Tolerancia Cero" a la Microgestión: El líder se enfoca en métricas y resultados, no en el <i>cómo</i> . 3. "Innotecno Academy" (Desarrollo): Asignar un presupuesto y tiempo específico (ej: 4 horas al mes) para que cada persona se capacite o trabaje en proyectos de innovación interna.	Aumento en el uso del sistema de reconocimiento. Propuestas de innovación/capacitación generadas por el equipo.

ACTIVIDAD: “LIDERAZGO EN LA ERA DIGITAL: DECISIONES APOYADAS POR IA”

InnovaTech Solutions es una empresa dedicada a ofrecer servicios digitales integrales orientados a la optimización de procesos comerciales y la transformación tecnológica de las organizaciones.

SITUACIÓN PROBLEMA:

En el área de ventas de la empresa InnovaTech Solutions se ha identificado una disminución significativa en los niveles de motivación y rendimiento del equipo comercial durante los últimos meses. Este comportamiento se ha evidenciado a través de una reducción en el cumplimiento de metas, una menor participación en las reuniones de seguimiento, y un incremento en los tiempos de respuesta a los clientes, lo cual impacta directamente en la productividad general y en la satisfacción del cliente interno y externo.

- FASE 1: Diagnostico con IA

Categoría	Causa raíz	Evidencia observable	Riesgo si no se actúa
1. Cultura / Estilo de liderazgo	Liderazgo centrado solo en resultados sin reconocer el esfuerzo	Los supervisores miden únicamente metas de venta; no se reconocen buenas prácticas ni comportamientos colaborativos	Desmotivación general, aumento de rotación y pérdida de compromiso
1. Cultura / Estilo de liderazgo	Falta de comunicación empática entre líderes y asesores	Escasa retroalimentación, reuniones enfocadas solo en fallos	Clima laboral tenso, disminución de la confianza hacia los líderes
2. Diseño del trabajo / Recomendaciones	Metas poco realistas y bonificaciones difíciles de alcanzar	Percepción de injusticia; comentarios de frustración o resignación	Caída en la productividad, abandono de la meta y desinterés
2. Diseño del trabajo /	Ausencia de incentivos no	No existen reconocimientos públicos ni oportunidades de crecimiento	Pérdida de sentido de logro y

Recompe nsas	monetarios o de desarrollo		compromiso con la empresa
3. Procesos / Comunicación	Falta de coordinación entre ventas y otras áreas (marketing, soporte)	Retrasos en respuestas a clientes, reprocesos, quejas por “falta de información”	Conflictos interdepartamentales y disminución del rendimiento del equipo
4. Habilidades / Capacitación	Carencia de entrenamiento en manejo de objeciones y nuevas herramientas digitales	Vendedores repiten errores, baja tasa de conversión, desconocimiento del CRM	Bajo desempeño sostenido y pérdida de competitividad frente a la competencia

En la tabla anterior se evidencian las causas que generan baja motivación, a continuación, se listan estrategias de liderazgo y comunicación para enfrentarlas:

Objetivo específico	Estrategia de liderazgo / comunicación	Acciones concretas del líder	Canal de comunicación	Indicadores / métricas
1. Reforzar la confianza y cercanía líder–equipo	Implementar reuniones 1:1 quincenales enfocadas en escucha activa y retroalimentación constructiva	Establecer un espacio de 30 minutos con cada colaborador para revisar avances, retos y bienestar	Presencial o videollamada	% de empleados con feedback regular (meta: 100%)
2. Mejorar la coordinación y el flujo de información	Crear una rutina de “Daily de Ventas” (reunión breve de 10 min al inicio del día)	Motivar la participación, compartir logros, obstáculos y metas diarias	Reunión matutina presencial / Teams	Puntualidad en entregas (>95%) y cumplimiento diario de metas

3. Potenciar la motivación colectiva	Implementar un “muro de logros” digital con reconocimientos semanales	Publicar resultados, destacar buenas prácticas y mensajes positivos	Chat interno o intranet	N° de reconocimientos / semana (mín. 5)
4. Promover la colaboración interáreas	Sesiones mensuales conjuntas entre ventas, marketing y soporte	Revisar casos de clientes, compartir aprendizajes y coordinar procesos	Reunión mensual interdepartamental	Reducción de reprocesos y reclamos de clientes (meta: -20%)
5. Fomentar desarrollo y aprendizaje continuo	Lanzar microcapacitaciones internas de 20 min (“Aprender y Vender”)	Capacitar en temas de objeciones, CRM, negociación y herramientas digitales	Reuniones breves semanales / Teams	Participación ≥90%, mejora de conversión de ventas
6. Generar motivación emocional y sentido de propósito	Campaña “Conecta y Cierra” con mensajes inspiradores del líder	Comunicar el impacto de cada logro en los resultados de la empresa	Correos semanales, tableros digitales	Mejora del eNPS (meta: +1.5 pts)

La IA nos sugiere el siguiente plan de acción:

Fase 1 (0–30 días): Reconectar y escuchar

Durante el primer mes se prioriza la comprensión del estado actual, la escucha activa y la clarificación de metas.

- **Semana 1.** Se aplica una **encuesta breve de clima y motivación** para obtener una línea base de percepción del equipo (eNPS, factores motivacionales, barreras).
- **Semana 2.** El **jefe de ventas** realiza **reuniones 1:1** con cada asesor para profundizar en causas, expectativas y necesidades específicas.
- **Semana 3.** Se habilita un **canal interno de reconocimiento** (mural digital o tablero) donde se visibilizan logros semanales y buenas prácticas.



Nicolle Dayana Lizarazo Arenas – 2220307

Laura Catalina Pabón Rojas – 2220313

Sofía Plata Amado – 2220284

María Juliana Torres Jaimes – 2202261

- **Semana 4.** Se **comunican metas claras y alcanzables**, ajustadas a la realidad del mercado y entendidas por todos.

Responsables: Jefe de Ventas y RR. HH.

Quick wins esperados: sensación inmediata de escucha y reconocimiento, mayor claridad de objetivos.

Métricas de seguimiento: eNPS base, tasa de participación en la encuesta y **porcentaje de metas comprendidas** por el equipo.

Fase 2 (31–60 días): Activar y desarrollar

El segundo mes consolida hábitos de trabajo y fortalece capacidades clave para vender mejor y coordinarse mejor.

- **Semanas 5–6.** Se imparte un **taller de motivación comercial y habilidades blandas** (manejo del rechazo, comunicación positiva y foco).
- **Semana 7.** Se implementa el **“Daily de Ventas”**: reunión breve (10 minutos) para revisar logros, bloqueos del día y prioridades.
- **Semana 8.** Se **rediseñan metas** incorporando un **componente grupal** (bono o reconocimiento colectivo) que favorece la colaboración y la ayuda mutua.

Responsables: Líder de Ventas y entrenador/comercial interno (con apoyo de RR. HH.).

Quick wins esperados: incremento de energía, cooperación y primeras mejoras en **tasa de conversión**.

Métricas de seguimiento: **participación en talleres, tasa de conversión y ausentismo.**

Fase 3 (61–90 días): Consolidar y reconocer

El tercer mes convierte los avances en prácticas sostenibles y proyecta el desarrollo individual.

- **Semanas 9–10.** Se **presentan resultados parciales**, se **celebran avances** y se reconoce públicamente a personas y equipos destacados.
- **Semana 11.** Se introducen **Planes de Desarrollo Individual (PDI)** con objetivos de aprendizaje y desempeño a 6 meses (técnicas de negociación, uso de CRM, liderazgo de microcélulas).



Nicolle Dayana Lizarazo Arenas – 2220307

Laura Catalina Pabón Rojas – 2220313

Sofía Plata Amado – 2220284

María Juliana Torres Jaimes – 2202261

- **Semana 12.** Se **evalúa el impacto global** y se presenta un **plan de sostenibilidad** que formaliza rituales permanentes (daily, 1:1, reconocimiento semanal y revisión mensual de métricas).

Responsables: Dirección Comercial y RR. HH.

Quick wins esperados: **sentido de logro** y **mejora sostenida** del clima y la productividad.

Métricas de cierre: **rotación** <10%, **ausentismo** <2%, **entregas a tiempo** >95% y **eNPS** ≥8/10.

- **FASE 2: EVALUACION CRÍTICA**

Se redacta el plan con base a los resultados obtenidos con la IA y de esta forma se llega a la versión final que se presenta a continuación:

A. Fase 1 (0-30 días): Reconectar y escuchar

Durante la primera fase se busca recuperar la conexión entre el líder y los vendedores, identificando necesidades reales y ajustando los objetivos de trabajo.

Acciones principales:

- **Semana 1:** Aplicar una **encuesta de clima y motivación** para obtener datos iniciales sobre satisfacción, percepción del liderazgo y barreras al desempeño.
- **Semana 2:** Realizar **reuniones individuales breves (máx. 15 minutos)** con cada vendedor. Estas sesiones estarán centradas en identificar factores de desmotivación y recopilar sugerencias de mejora.
- **Semana 3:** Implementar un sistema de **reconocimiento por equipos**, destacando al *“Equipo del Mes”* con base en indicadores como cumplimiento de metas, colaboración y satisfacción del cliente.
- **Semana 4:** Comunicar **metas revisadas y alcanzables**, alineadas con la capacidad operativa y las condiciones del mercado.

Responsables: Jefe de Ventas y RRHH

Resultados esperados: mayor sensación de escucha, claridad en los objetivos y fortalecimiento del trabajo en equipo.

Indicadores: participación en la encuesta, eNPS base, cumplimiento de metas entendidas por todos los equipos.



Nicolle Dayana Lizarazo Arenas – 2220307

Laura Catalina Pabón Rojas – 2220313

Sofía Plata Amado – 2220284

María Juliana Torres Jaimes – 2202261

B. Fase 2 (31-60 días): Activar y desarrollar

En esta etapa se enfoca el trabajo en desarrollar competencias específicas y optimizar la coordinación operativa sin sobrecargar al equipo.

Acciones principales:

- **Semanas 5-6:** Ejecutar una **capacitación técnica y práctica** orientada a brindar **pasos claros y estrategias concretas** para mejorar las ventas, el manejo de objeciones y el uso eficiente de herramientas digitales (CRM y automatización).
- **Semana 7:** Implementar una **reunión de ventas semanal** de corta duración (20-30 minutos), en formato de “*Weekly Sales Meeting*”, donde se revisen logros, bloqueos y aprendizajes de la semana.
- **Semana 8:** Ajustar las metas de desempeño incorporando indicadores grupales y de colaboración interárea (ventas-marketing-soporte), fomentando la corresponsabilidad en los resultados.

Responsables: Líder de Ventas, RRHH y formador interno.

Resultados esperados: mayor compromiso del equipo, aplicación inmediata de herramientas prácticas y mejora de la coordinación.

Indicadores: participación en capacitaciones, mejora en la tasa de conversión, reducción de ausentismo.

C. Fase 3 (61-90 días): Consolidar y reconocer

La última fase busca consolidar los resultados y crear un sistema de incentivos que refuerce los comportamientos positivos observados.

Acciones principales:

- **Semanas 9-10:** Presentar **resultados parciales** (ventas, eNPS, rotación) y reconocer públicamente los logros más relevantes por equipo.
- **Semana 11:** Diseñar **planes de desarrollo individual** enfocados en crecimiento técnico y comercial a mediano plazo.
- **Semana 12:** Implementar **incentivos de reconocimiento** para los colaboradores y equipos que hayan cumplido de forma más sobresaliente el plan (por ejemplo, certificados, beneficios simbólicos o menciones destacadas). Además, se define un **plan de sostenibilidad** para institucionalizar los hábitos adquiridos (reunión semanal, reconocimiento grupal, feedback mensual).



Nicolle Dayana Lizarazo Arenas – 2220307

Laura Catalina Pabón Rojas – 2220313

Sofía Plata Amado – 2220284

María Juliana Torres Jaimes – 2202261

Responsables: Dirección Comercial y RRHH

Resultados esperados: consolidación del clima positivo, sentido de logro colectivo y continuidad de las buenas prácticas.

Como futuras ingenieras industriales, los ajustes realizados al plan de acción responden a una visión orientada a la **optimización de tiempos, la eficiencia operativa y el fortalecimiento del trabajo en equipo**. En primer lugar, se redujo la duración de las reuniones 1 a 1 para que sean más breves y enfocadas, permitiendo mantener la comunicación personalizada sin afectar la productividad diaria de los vendedores. En lugar del tablero digital individual, se propuso reconocer al **“Equipo del Mes”**, promoviendo la **motivación colectiva** y la **competencia saludable** entre grupos de trabajo. Así mismo, el taller de motivación comercial se transformó en una **capacitación práctica con pasos y estrategias concretas**, alineada con la necesidad de que las acciones de formación tengan **impacto medible en el desempeño**. El “daily de ventas” pasó a realizarse una vez por semana, adaptándose mejor a la **carga laboral real del área** y evitando reuniones innecesarias. Finalmente, en la fase de consolidación se incorporaron **incentivos de reconocimiento** para aquellos colaboradores que cumplieran de manera sobresaliente con el plan, integrando así un elemento de **recompensa tangible** que refuerza el compromiso, la permanencia y el sentido de logro.

Actividad: “Liderazgo en la era digital: decisiones apoyadas por IA”

Karen Marisol García Castillo- 2214155

Adriana Lucia García Parra- 2225148

Jhoorly Viviana Muñoz Carreño- 2214043

Paula Andrea Ribero Sanabria- 2204194

FASE 1 – Diagnóstico con IA

Principales causas de baja motivación en equipos digitales:

- 1. Falta de reconocimiento** - Los empleados no sienten que su trabajo sea valorado y que la dirección no apoya propuestas ni reconoce el esfuerzo.
- 2. Sobrecarga laboral** - Exceso de tareas sin reconocimiento o plazos irreales.
- 3. Comunicación deficiente** - Falta de claridad en objetivos ni un liderazgo que no fomenta la comunicación afectiva.
- 4. Ausencia de desarrollo profesional** - Sensación de estancamiento.
- 5. Desequilibrio vida-trabajo** - Especialmente en trabajo remoto.
- 6. Clima laboral tóxico** - Conflictos, desconfianza, falta de compañerismo y mal ambiente que afectan la motivación.

Consideramos que estas son las causas principales que pueden afectar la motivación, que son más reales en un ambiente laboral, pues muchas veces la falta de compañerismo empieza a afectar la comodidad y demás factores que crean desmotivación.

Estrategias de liderazgo y comunicación:

- Adoptar un liderazgo participativo, fomentando la inclusión de los colaboradores en la toma de decisiones.
- Implementar espacios de retroalimentación periódica.
- Establecer objetivos alcanzables y alineados con la empresa.
- Implementar canales de comunicación claros y bidireccionales, que permitan expresar ideas y preocupaciones.
- Reforzar el reconocimiento del desempeño grupal e individual para mantener la motivación.

- Promover la escucha activa y la empatía, mostrando interés genuino en el bienestar del equipo.

Estas fueron las estrategias que nos propuso la IA y las adaptaciones que hicimos que creemos son las que más se acoplan a la vida laboral real.

Plan de acción en 3 pasos:

Paso 1: ESCUCHAR (Semana 1-2)

- Realizar reuniones de diagnóstico con los equipos
- Sostener conversaciones individuales con cada miembro
- Identificar patrones y necesidades específicas

la IA nos sugirió encuestas para realizar el diagnóstico, pero creemos que es más trabajo después tabular información y demás, es más efectivo las reuniones y genera mayor cercanía

Paso 2: RECONECTAR (Semana 3-4)

- Implementar sistema de reconocimiento peer-to-peer
- Establecer objetivos claros y alcanzables con cada equipo
- Crear rituales de equipo que fortalezcan vínculos

Esta última estrategia que nos plantea la IA creemos que es redundante con lo que ya había propuesto en el ítem 1, y creemos que no aporta mucho en lo propuesto.

Paso 3: POTENCIAR (Semana 5 en adelante)

- Ofrecer capacitaciones según intereses identificados
- Establecer políticas de bienestar (horarios flexibles, días de salud mental)
- Crear comités de mejora continua liderados por empleados

Las capacitaciones deben ser cortas para no crear un desinterés futuro sobre el plan propuesto, e igualmente con los comités.

Liderazgo en la era digital: decisiones apoyadas por IA

Integrantes

- Yuri Paola Cuadros – 220457 – Grupo B1
- Silvia Jiménez – 2214229
- Esteban Salazar – 2224546
- Valentina Martínez – 2212979

Plan Reconecta: Misión y Equipo

-ANARKYTECH-

Paso 1: Diagnóstico Integral y Clarificación del Propósito Este primer paso combina la auditoría del bienestar con la definición de metas claras para establecer una base sólida.

- **Auditoría de Carga y Bienestar:** Se realiza un análisis de la distribución de tareas y una encuesta anónima para medir los niveles de estrés. Esto permite identificar qué equipos están sobrecargados y necesitan apoyo inmediato.
- **Talleres de Objetivos y Resultados Clave:** Simultáneamente, se organizan talleres con cada equipo para definir sus metas. El objetivo es que todos comprendan cómo su trabajo impacta directamente en la visión de la empresa, reforzando el sentido de propósito y la conexión con los objetivos.

Paso 2: Co-diseño de Autonomía y Flexibilidad Con un diagnóstico claro, se empodera a los equipos para que diseñen su propia forma de trabajar, fomentando la responsabilidad y el control sobre su entorno.

- **Creación de una Política de Flexibilidad Inteligente:** Utilizando los datos de la auditoría, se trabaja con los equipos para crear políticas de flexibilidad (horarios, trabajo remoto, días sin reuniones) que se adapten a sus necesidades específicas, dándoles autonomía sobre cómo y cuándo trabajan mejor.
- **Lanzamiento de "Retrospectivas Ágiles":** Se implementan reuniones donde cada equipo analiza sus procesos, identifica obstáculos y propone mejoras concretas. Esto les da una herramienta poderosa para autogestionarse y optimizar su flujo de trabajo de manera continua.

Paso 3: Implementación de Apoyo y Proyectos de Innovación Finalmente, se activan los recursos de apoyo y se fomenta la creatividad para mantener la motivación a largo plazo.

- **Lanzamiento de un Programa Integral de Bienestar:** Se ofrecen recursos tangibles basados en el diagnóstico, como acceso a herramientas de salud mental, talleres de gestión del estrés y se promueve activamente una cultura de desconexión digital para proteger el tiempo personal.
- **Activación de "Proyectos de Innovación":** Se asigna un pequeño porcentaje del tiempo (ej. 10%) para que los equipos desarrollen proyectos propios con autonomía

y un presupuesto limitado. Esto fomenta la creatividad, y permite aplicar sus habilidades en temas que les apasionan, consolidando su motivación.

Nombres:

- Sara Valentina Sierra Nossa
- Karla Marcela Hernandez
- Geraldin Ximena Orozco
- Mildreth Vargas

“Liderazgo en la era digital: decisiones apoyadas por IA”

Nombre de la empresa: DigitalMind Services

FASE 1:**1. Causas que pueden generar baja motivación**

- Falta de reconocimiento y retroalimentación efectiva: Los empleados sienten que su trabajo no es valorado ni visibilizado.
- Comunicación interna deficiente: Hay poca claridad en los objetivos, lo que genera confusión y desmotivación.
- Sobrecarga laboral y falta de equilibrio personal: El trabajo remoto y las altas demandas han aumentado el estrés y la fatiga.
- Falta de Oportunidades de Crecimiento: Incertidumbre sobre el camino de carrera dentro de la empresa o ausencia de capacitaciones relevantes.
- Estancamiento: Realizar siempre las mismas tareas rutinarias sin nuevos desafíos que permitan aprender.
- Falta de Claridad en el propósito: Los empleados no ven como su trabajo impacta en la empresa
- Ausencia de reconocimiento: El personal no es visible ni recompensado

2. Estrategias de liderazgo y comunicación para enfrentarlas

- Fomentar la autonomía:
 - Delegar autoridad para tomar decisiones en tareas específicas
- Liderazgo empático y participativo
 - Escuchar activamente a los colaboradores para comprender sus necesidades y preocupaciones.
 - Incluir al equipo en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones.
 - Fomentar la confianza, la transparencia y la colaboración.
- Comunicación clara, abierta y bidireccional
 - Mantener canales de comunicación accesibles (chats internos, reuniones cortas diarias, tableros digitales).

- Establecer metas y roles claros para evitar confusiones o duplicidad de tareas.
 - Dar retroalimentación constante y constructiva, enfocada en el aprendizaje.
-
- Reconocimiento y motivación constante
 - Implementar un sistema de reconocimientos públicos (mensuales o semanales) por logros individuales o de equipo.
 - Celebrar los pequeños éxitos y fomentar una cultura de gratitud.
 - Motivar mediante mensajes positivos y recompensas simbólicas (por ejemplo, menciones en redes internas o correos de agradecimiento).
-
- Desarrollo profesional y bienestar
 - Ofrecer oportunidades de formación en temas de liderazgo digital, innovación o trabajo en equipo.
 - Promover actividades que favorezcan el equilibrio vida-trabajo (pausas activas, horarios flexibles, días de bienestar).
 - Vincular los objetivos personales con los de la empresa para aumentar el sentido de propósito.
-
- Cultura de confianza y apoyo
 - Establecer una cultura donde los errores se vean como oportunidades de mejora.
 - Promover el respeto, la inclusión y la empatía entre los miembros del equipo.
 - Garantizar que los líderes actúen con coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.

3. Plan de acción de 3 pasos

Paso 1: Diagnóstico interno y escucha activa

Acción:

Realizar una encuesta interna anónima y reuniones abiertas para conocer las causas reales de desmotivación, los niveles de carga laboral y las percepciones sobre la comunicación interna.

Objetivo:

Obtener una visión clara y participativa de los factores que afectan el compromiso del equipo.

Responsables:

Líder de área y equipo de recursos humanos.

Duración:

Primera semana de implementación.

Indicadores de éxito:

- Al menos 80% de participación en la encuesta.
- Identificación de las 3 causas principales de desmotivación.

Paso 2: Implementar un sistema de reconocimiento y comunicación efectiva**Acción:**

Diseñar un programa llamado “**Reconocemos tu esfuerzo**”, donde se destaquen los logros individuales y grupales mediante reuniones semanales, mensajes internos o incentivos simbólicos. Además, establecer canales digitales para mantener una comunicación constante y transparente (como un chat de actualizaciones o minirreuniones diarias). Reuniones de seguimiento y formalizar la política de flexibilidad laboral.

Objetivo:

Aumentar la motivación y fortalecer el sentido de pertenencia del equipo.

Responsables:

Líderes de área y coordinadores de comunicación.

Duración:

Semanas 2 a 4.

Indicadores de éxito:

- Aumento del 20% en la satisfacción laboral.
- Mayor participación y feedback positivo en las reuniones.

Paso 3: Programa de bienestar y desarrollo profesional**Acción:**

Implementar un plan de bienestar que incluya pausas activas, horarios flexibles, talleres de manejo del estrés y oportunidades de capacitación en liderazgo, trabajo en equipo e innovación.

Objetivo:

Mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, impulsando la productividad desde el bienestar.

Responsables:

Departamento de recursos humanos y líderes de equipo.

Duración:

A partir de la semana 5 (programa continuo).

Indicadores de éxito:

- Reducción del ausentismo y rotación de personal.
- Mejora del clima laboral y aumento en la productividad.

FASE 2:

Paso 2: Implementar un sistema de reconocimiento y comunicación efectiva

Liderazgo empático y participativo

Se conserva porque promueve la comunicación abierta y la confianza, factores clave para la motivación. Desde la ingeniería industrial, el liderazgo participativo es esencial para la gestión por procesos y el trabajo colaborativo en entornos ágiles.

Comunicación clara y bidireccional

Es indispensable para mejorar la eficiencia de los flujos de información. Permite reducir reprocesos, errores y tiempos de respuesta, elementos directamente relacionados con la productividad operacional.

Sistema de reconocimiento y motivación constante

Se mantiene porque genera valor intangible y refuerza la cultura organizacional. Reconocer el esfuerzo del talento humano impacta en los indicadores de desempeño y retención.

Programa de bienestar y desarrollo profesional

Se conserva porque el bienestar laboral está vinculado con la ergonomía organizacional y la mejora continua del entorno de trabajo, aspectos que la ingeniería industrial busca optimizar.

Fomento de la autonomía

Aunque la autonomía es importante, debe estar alineada con indicadores de desempeño (KPIs) y control de procesos. Se adapta para que la delegación de autoridad esté acompañada de métricas claras y seguimiento periódico.

Diagnóstico interno

Se sugiere complementarlo con herramientas cuantitativas de análisis de datos (por ejemplo, encuestas con escalas Likert, indicadores de clima laboral o matrices causa-efecto), lo que permite una evaluación más objetiva y medible.

Plan de reconocimiento “Reconocemos tu esfuerzo”

Se adapta para incluir un sistema digital automatizado, donde los logros se registren y evalúen mediante indicadores visibles en dashboards de desempeño. Esto integra la gestión del talento con la analítica de datos.

Duración y seguimiento del plan

Se propone ampliar los plazos de evaluación y aplicar un ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) para garantizar la mejora continua de las acciones implementadas.

3. Plan de acción final

El plan de acción propuesto busca recuperar la motivación y productividad de los equipos de trabajo en la empresa, fortaleciendo la comunicación, el liderazgo y el bienestar del personal.

En primer lugar, se realizará un **diagnóstico interno** para conocer las causas reales de la desmotivación. Se aplicarán encuestas y reuniones abiertas con los empleados, con el fin de identificar los principales factores que afectan su compromiso. Esta etapa estará a cargo de los líderes de área y el equipo de recursos humanos, y se espera lograr una alta participación del personal.

En segundo lugar, se implementará un **sistema de reconocimiento y comunicación efectiva**. A través de reuniones semanales y canales digitales, se destacarán los logros individuales y grupales, se compartirán avances y se promoverá un ambiente de confianza. El objetivo es aumentar la motivación y mejorar la relación entre líderes y colaboradores.

Finalmente, se pondrá en marcha un **programa de bienestar y desarrollo profesional**, que incluirá actividades para reducir el estrés, promover la salud mental y ofrecer capacitaciones en liderazgo y trabajo en equipo. Esta fase busca equilibrar la vida laboral y personal, reducir el ausentismo y mejorar el clima organizacional.

En conjunto, este plan permitirá fortalecer la motivación, la comunicación y el compromiso de los empleados, contribuyendo al crecimiento y estabilidad de la empresa.

