Fábricas de Productividad

- Cerrar ventana
- Imprimir esta página
- Ampliar todo | Plegar todo

Plan de Trabajo CONFECCIONES UNO A DEL EJE S.A.S.

Nombre de Plan de trabajo	Plan de Trabajo CONFECCIONES UNO A DEL EJE S.A.S.	**Empresa**	CONFECCIONES UNO A DEL EJE S.A.S.
Visita	A-0000114877	**Línea de Servicio**	Productividad Laboral
Tipo documento	NIT	**Número Documento**	901.445.129
Rango de la empresa	Pequeña	**Nombre del consultor**	Maria Angelica Galvis Andrade
Fecha inicio intervención	30/08/2024	**Número de identificación Consultor**	41922629
Fecha fin intervención	20/01/2025	**Correo electrónico consultor**	kykagalvis@hotmail.com
Nombre/Razón social Extensionista	Maria Angélica Galvis Andrade	**Teléfono del consultor**	3104141451
Número indicadores	0	**Valor total intervención**	$ 14.100.000
Visita parte 2		**Total horas intervención**	60
Gestor	Marcelo Gutierrez Angel	**Total horas presenciales proyectadas**	
Líder de línea	Diana Carolina Mojica Rondón	**Total horas virtuales proyectadas**	
Departamento	RISARALDA	**Teléfono Extensionista**	3104141451
Ubicación	Carrera 24 BIS 72 - 22 Piso 1 Barrio Cuba	**Líder del Proyecto**	CARLOS RODRIGUEZ
Municipio Ubicación	PEREIRA	**Representante legal**	CARLOS RODRIGUEZ
		Supervisor de FP	Kris Eliana Zapata Pérez

Hallazgos y Oportunidades de Mejora

Hallazgos	1. Ausencia de modelo de gestión del Capital Humano La falta de un modelo claro de gestión de personas, donde se definan de manera precisa las descripciones y roles de los cargos de la empresa, que vaya en línea con los pilares estratégicos de la empresa. 2. Falta de un Departamento de Recursos Humanos La ausencia de un departamento de recursos humanos entorpece la comunicación entre la dirección ejecutiva y los empleados. Esto genera decisiones operativas erróneas y una falta de alineación con la estrategia general de la empresa. La implementación de un departamento de recursos humanos es fundamental para mejorar la comunicación, facilitar la toma de decisiones informadas y asegurar que los empleados comprendan y se	**Oportunidades de mejora**	1. Definir un Modelo Integral de Competencias Es fundamental establecer un modelo integral de competencias para el área intervenida. Este modelo debe incluir un descriptor detallado de competencias y comportamientos observables que estén alineados con las necesidades y requerimientos específicos de la empresa. Al definir claramente las competencias, se puede garantizar que los empleados desarrollen las habilidades necesarias para cumplir con sus roles de manera eficiente y contribuir al éxito global de la organización. 2. Alinear la Cultura Organizacional con los Objetivos Individuales Alinear la cultura organizacional con los objetivos individuales de los colaboradores es crucial para asegurar que todos estén trabajando hacia un

alineen con los objetivos estratégicos de la organización.
3. Falta de Políticas y Procedimientos Claros
La ausencia de manuales de políticas, procedimientos y códigos de conducta provoca confusión y falta de coherencia en la empresa. La implementación de políticas y procedimientos claros es esencial para establecer directrices consistentes y un entorno de trabajo organizado. Esto no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también asegura que todos los empleados comprendan y cumplan con las expectativas y normas de la empresa.
4. Falta de Desarrollo Profesional
Sin una estructura en el área de gestión humana que promueva el desarrollo profesional de los colaboradores, estos pueden sentirse estancados en sus carreras y desmotivados para mejorar sus habilidades a corto y mediano plazo. Esto afecta negativamente su desempeño y compromiso con la organización. Invertir en el desarrollo profesional de los empleados es esencial para mantenerlos motivados y asegurar que contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos empresariales.
5. Uso Ineficiente de Recursos Energéticos
Se observa un uso innecesario de luces, equipos electrónicos y sistemas de aire acondicionado por parte de los colaboradores, lo que conlleva a un desperdicio significativo de energía. La implementación de políticas de eficiencia energética y la sensibilización de los empleados sobre el uso responsable de los recursos pueden reducir significativamente los costos operativos y el impacto ambiental de la empresa. Fomentar prácticas sostenibles no solo mejora la rentabilidad, sino que también contribuye a la responsabilidad social corporativa.

propósito común. Esta alineación debe estar orientada a contribuir al logro de resultados a mediano y largo plazo. Al fomentar una cultura organizacional que apoye los objetivos individuales, se puede mejorar la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados, lo que a su vez beneficia a toda la empresa.
3. Desarrollar una Ruta para Identificar Políticas y Procedimientos Necesarios
Es necesario desarrollar una ruta clara para identificar las políticas y procedimientos necesarios, asegurando que cada colaborador tenga claridad sobre sus responsabilidades y funciones. Esta claridad permitirá mejorar tanto el desempeño actual como el futuro de los empleados. Implementar políticas y procedimientos bien definidos ayudará a crear un entorno de trabajo más organizado y eficiente, reduciendo la confusión y aumentando la coherencia en todas las operaciones.
4. Elaborar Planes de Mejoramiento Basados en el Direccionamiento Estratégico
Desde la perspectiva del direccionamiento estratégico y con las competencias comportamentales definidas para cada cargo, es esencial elaborar planes de mejoramiento. Estos planes deben detallar “Qué” se quiere alcanzar, “Cómo” se quiere/puede alcanzar y “Cuándo” se llevará a cabo. Al tener un plan de acción claro, se puede monitorear el progreso y hacer ajustes necesarios para asegurar que las metas organizacionales se cumplan de manera efectiva.
5. Realizar Campañas de Sensibilización sobre el Ahorro de Energía
Es importante realizar campañas de sensibilización entre los empleados sobre la importancia del ahorro de energía eléctrica y cómo pueden contribuir individualmente. Fomentar prácticas de uso responsable de los recursos no solo reduce costos operativos, sino que también promueve una cultura de sostenibilidad dentro de la empresa. Estas campañas pueden incluir consejos prácticos y acciones concretas que los empleados pueden adoptar para reducir el consumo de energía, beneficiando tanto a la organización como al medio ambiente.

Análisis de la Situación Actual

Situación actual

ANTECEDENTES
Confecciones UNO A es una empresa pereirana que presta servicios al sector textil. Fue creada en 1987, una década de gran importancia y trascendencia para el sector, ya que las políticas económicas de esos años buscaron integrar la industria textil colombiana con la economía global, mejorando la

Problemática actual

Es una empresa que a pesar de tener tanto tiempo en el sector, está en proceso de organización, pues no cuenta con una estructura definida. Actualmente, no tiene perfiles de cargos ni descripciones claramente establecidas. Esto genera desorganización y dificulta el aprovechamiento óptimo del capital

competitividad y la calidad de esta industria. Como lo recuerda Don Carlos, Gerente Fundador de la empresa, la cual lleva 37 años en la industria, este auge ayudó a que la empresa se consolidara como uno de los principales talleres de maquila en la región. El conocimiento de su fundador y el cumplimiento de la promesa de entrega es lo que más los ha caracterizado hasta la actualidad.

En los años 90, la empresa continuó con su crecimiento a pesar de que funcionaba en la casa de su fundador. Luego, por funcionalidad, tomaron en arriendo un local. Hacia finales de la década, iniciaron la construcción de su propia sede en el barrio Cuba de Pereira.

Para el año 2006, se estableció una alianza con los almacenes Gino Passcalli, quienes nacieron en la ciudad de Pereira en 1979, exclusivamente como línea masculina. Esta se comercializó inicialmente en las principales ciudades del país por medio de canales de distribución minoristas representados en los almacenes de vestuario más prestigiosos. Debido a esto y al crecimiento que tuvo esta empresa, y al ser la confección de las prendas tercerizada, se vieron en la necesidad de contratar talleres que les supliera dicha necesidad. A la empresa Confecciones Uno A le hicieron entrega de la maquila de los jeans para hombres, permitiéndoles empezar una relación comercial que perdura hasta la fecha. Esta alianza les permitió consolidar otras alianzas con empresas que manejaban y aún manejan grandes volúmenes de prendas, como Incoco, Costa Azul y otras más en la región.

Durante los últimos años, de manera gradual, la empresa realizó la transición de sus servicios de manufactura de maquila a prestar los servicios de manufactura Full Package.

Confecciones Uno A tiene en la actualidad dos sedes, una en Pereira y otra en Dosquebradas. Es una empresa familiar y cuenta con 48 colaboradores.

LÍNEAS DE SERVICIOS

1. Full Package o Paquete Completo Textil: Servicio de manufactura de ropa, específicamente jeans, que abarca todos los procesos del desarrollo de las colecciones o prendas (jeans).
2. Maquila o Confección Tradicional: Ensamble y costura de prendas (jeans); se deben entregar todos los insumos, piezas cortadas, muestras e instrucciones muy claras para la manufactura.
3. Uniformes para Colegio: Solo por temporada escolar.

DESCRIPCIÓN DEL PORTAFOLIO

1. Full Package o Paquete Completo Textil: Servicio de manufactura de ropa, específicamente jeans, que abarca

humano. La empresa requiere un acompañamiento integral para consolidar y estructurar las diferentes áreas, lo que permitirá un crecimiento ordenado y sostenible. Es crucial establecer una base sólida que incluya la definición de roles y responsabilidades, optimización de procesos y alineación de objetivos, para que cada departamento pueda funcionar de manera eficiente y alineada con la visión estratégica de la empresa.

	todos los procesos del desarrollo de las colecciones o prendas (jeans). 2. Maquila o Confección Tradicional: Ensamble y costura de prendas (jeans); se deben entregar todos los insumos, piezas cortadas, muestras e instrucciones muy claras para la manufactura. 3. Uniformes para Colegio: Solo por temporada escolar. PERFIL DEL CLIENTE DE CONFECCIONES UNO A Los clientes de Confecciones Uno A son empresas que pertenecen a la industria textil y se destacan por su capacidad de innovación y compromiso con la calidad. Utilizan tecnologías avanzadas para producir textiles y prendas de vestir. Son empresas que buscan diversificar su oferta para incluir un amplio portafolio de productos. Exigen mano de obra especializada y altamente capacitada en diseño y confección cuando tercerizan su producción, lo que les permite ofertar prendas de alta calidad y a la vanguardia de la moda.		
Objetivo de la intervención	Estructurar el Área de Gestión Humana implementando un modelo basado en competencias. Esto permitirá a la empresa alinear su capital humano con su visión estratégica y los pilares organizacionales.	**Línea, producto y/o servicio**	Área Administrativa
Metodología a utilizar	Gestión del Capital Humano	**Modalidad atención**	Mixto (presencial y virtual)
¿Cuál?	Modelo Integral Alineación con la Cultura Organizacional		

Estado de Aprobación

Estado Aprobación Parte1	Pendiente	**Estado Aprobación Parte 2**	
Creado por	Maria Angélica Galvis Andrade, 30/10/2024, 9:58 p. m.	**Última modificación por**	Judith Paola Díaz Peña, 1/11/2024, 7:37 a. m.

Historial de Plan de trabajo

30/10/2024, 10:17 p. m.

Usuario	**Maria Angélica Galvis Andrade**
Acción	**Se ha cambiado Hallazgos.**

30/10/2024, 10:02 p. m.

Usuario	**Maria Angélica Galvis Andrade**
Acción	**Se ha cambiado Situación actual.**

30/10/2024, 10:00 p. m.

Usuario	**Maria Angélica Galvis Andrade**
Acción	**Se ha cambiado Situación actual. Se ha cambiado Oportunidades de mejora. Se ha cambiado Hallazgos.**

30/10/2024, 9:58 p. m.

Usuario	**Maria Angélica Galvis Andrade**
Acción	**Creado.**

Detalle de Plan de Trabajo

Fase 1 Modelo Integral

Duración estimada	**16**
Descripción de la actividad	**Definir un modelo integral para el área intervenida, estableciendo , que cuente con una ruta clara para su ejecución y seguimiento**

Fase 2 Alineación con la Cultura Organizacional

Duración estimada	**16**
Descripción de la actividad	**Alinear la cultura organizacional con los objetivos individuales de los colaboradores, con el propósito claro de contribuir al logro de resultados a mediano y largo plazo.**

Fase 3 Planes de Mejoramiento

Duración estimada	**20**
Descripción de la actividad	**Desde la perspectiva del direccionamiento estratégico y con las competencias comportamentales definidas para cada cargo, se elaborarán los planes de mejoramiento: “Qué” se quiere alcanzar, “Cómo” se quiere/puede alcanzar y “Cuándo” se llevará a cabo.**

Fase 4 Políticas y Procedimientos

Duración estimada	**8**
Descripción de la actividad	**Desarrollar una ruta para identificar las políticas y procedimientos necesarios, de manera que haya claridad para cada uno de los colaboradores y se permita mejorar el desempeño actual y futuro.**