Fábricas de Productividad

Plan de Trabajo SOLOMOFLEX S.A.S.

Nombre de Plan de trabajo	Plan de Trabajo SOLOMOFLEX S.A.S.	**Empresa**	SOLOMOFLEX S.A.S.
Visita	A-0000109786	**Línea de Servicio**	Productividad Laboral
Tipo documento	NIT	**Número Documento**	900.809.220
Rango de la empresa	Mediana	**Nombre del consultor**	katherine Moncada Soto
Fecha inicio intervención	1/11/2024	**Número de identificación Consultor**	1128415836
Fecha fin intervención	10/01/2025	**Correo electrónico consultor**	kathe.ms7@gmail.com
Nombre/Razón social Extensionista	MAXIMO IMPACTO S.A.S	**Teléfono del consultor**	3127801365
Número indicadores	6	**Valor total intervención**	$ 14.100.000
Visita parte 2	A-0000117918	**Total horas intervención**	60
Gestor	Andrés La Rotta	**Total horas presenciales proyectadas**	
Líder de línea	Diana Carolina Mojica Rondón	**Total horas virtuales proyectadas**	
Departamento	RISARALDA	**Teléfono Extensionista**	3105039354
Ubicación	Calle 9A	**Líder del Proyecto**	Yiseth Ramirez Valencia
Municipio Ubicación	DOSQUEBRADAS	**Representante legal**	Yesid Romero
		Supervisor de FP	Kris Eliana Zapata Pérez

Hallazgos y Oportunidades de Mejora

Hallazgos	Hallazgo 1: Solomoflex es una empresa con más de 40 años en el mercado y que ha crecido a partir de la tenacidad de sus dueños y del esfuerzo del equipo de trabajo. A pesar de contar con más de 220 empleados, la empresa no cuenta un área de talento humano estructurada. Esta área se dedicó principalmente a la contratación y pago de nómina y a cumplir con los requisitos de ley para su sector. La empresa, desde hace un año, hizo cambio en la persona que atendía el área de talento humano porque quien implementó los procesos allí ejecutados se jubiló y una nueva persona ocupó el cargo. La nueva dirección del área requiere definir los procesos de forma más estructurada para aplicar los diferentes componentes que debe implementar para una organización como la suya. La empresa desea hacer énfasis en el componente de Selección y Contratación. Hallazgo 2: Si bien los perfiles y cargos	**Oportunidades de mejora**	Oportunidad de mejora 1: Acompañar a la empresa en la estructuración del área de talento humano en sus diferentes fases y procesos. Estos procesos van desde la convocatoria, reclutamiento, selección, contratación, inducción y seguimiento. Para la ejecución de esta oportunidad se hará mayor énfasis en los procesos de reclutamiento y selección donde se plantean los filtros que debe ejecutar la empresa para incorporar un nuevo talento a la empresa. Entrevistas, pruebas y resultados de los candidatos que cumplan con el perfil del cargo que se está requiriendo. Oportunidad de mejora 2: Hacer la revisión de los perfiles que fueron objeto de hallazgos en auditoría, evaluar con las características y competencias de quienes ocupan los cargos actuales y presentar propuesta de ajuste para los cargos, si requiere construir nuevos perfiles, se planteará a la empresa.

de la empresa están escritos y documentados, se identifican que algunas de las personas contratadas no cuentan con las condiciones que allí se detallan. Este fue un hallazgo principal en una de las auditorías de certificación que la empresa tuvo hace unos meses. Se requiere revisar los hallazgos y hacer una recomposición de cargos y establecer unos nuevos niveles, si es el caso, para que no sólo se cumplan con los requisitos de la certificación, sino para una apropiación más adecuada de dichos cargos en el equipo de trabajo operativo y administrativo.

Hallazgo 3: La organización tienen un esquema de división de roles y cargos a los que la empresa llama equipo operativo y equipo administrativo. El equipo administrativo se refiere a las personas que apoyan la planta de producción en funciones como las de dirección de producción, gerentes de planta, coordinadores, líderes y supervisores. Este es un grupo aproximado de 30 personas. Estos cargos requieren de un sistema de evaluación de desempeño y establecer una mejor intervención para los resultados de los equipos a su cargo.

Hallazgo 4: El grupo de trabajo con ese nivel de liderazgo presenta frecuentemente situaciones de desacuerdos y desautorizaciones con relación a decisiones específicas para los colaboradores. Estas situaciones generan fricciones en el equipo de trabajo. Los líderes no cuentan con herramientas para dirigir de manera efectiva a su equipo de trabajo. Es importante que este personal pueda tener entrenamiento en herramientas para asignar tareas, evaluar resultados, mejorar la comunicación y establecer acuerdos entre ellos para definir permisos, llamados de atención y resultados del desempeño.

Hallazgo 5: La empresa ha reconocido algunos comportamientos entre los colaboradores que afectan el ambiente organizacional como consumo de sustancias en los baños, malos tratos e irrespetos entre las personas, peleas generadas de malentendidos y desacuerdos en el trabajo. La empresa aplica las normas del reglamento de trabajo, pero no ha sido suficiente para controlar o disminuir la tensión de los empleados. El nivel de tolerancia es menor cuando se presentan situaciones como las descritas. Además, se está actualizando el reglamento de trabajo que busca incluir algunos componentes relacionados a los comportamientos actuales y las sanciones que acarrean las personas que los realicen.

Hallazgo 6: Para la organización es importante promover acciones de sostenibilidad ambiental en el consumo energético. El agua es considerada

Oportunidad de mejora 3: Diseñar y proponer herramienta de evaluación de desempeño para cargos de niveles medios para que puedan ser medidos por sus resultados. Esta herramienta ayuda a los encargados de talento humano y a toda la organización en la definición de las metas para cada persona y unificar esfuerzos para los resultados de toda la empresa. Esta evaluación permitirá iniciar el cierre de brechas entre los equipos operativos y administrativos durante el año siguiente a la intervención.

Oportunidad de mejora 4: Ejecutar programa de entrenamiento en herramientas de comunicación, dirección, toma de decisiones, delegación, verificación y coordinación para el equipo directivos y de mandos medios de la empresa. Este programa busca unificar criterios para el llamado de atención de los equipos, y también, motivar las acciones para lograr los resultados en cada uno de los equipos. Disminuir los conflictos entre los niveles medios y superiores en la toma de decisiones y los retos de la empresa.

Oportunidad de mejora 5. Diseñar plan de comunicación para el relanzamiento del manual de comportamiento laboral. En este manual están las acciones y consecuencias para reducir los conflictos entre empleados, el consumo de sustancias y otros comportamientos que afectan el ambiente laboral. El plan de comunicaciones buscará tener un enfoque persuasivo para disuadir el comportamiento que amenazante y represivo.

Oportunidad de mejora 6. Construcción de campaña para el ahorro en el consumo de energía. Esta campaña contiene recomendaciones de acciones sencillas que se pueden ejecutar en los puestos de trabajo y que permitirá en el mediano plazo medir los resultados en función de consumo de energía por empleado.

como uno de los insumos de la producción y este componente se mide en el proceso de producción. La energía está presentada como parte de los costos indirectos de producción al ser la fuente de energía de las máquinas que se usan. Se busca que se reconozcan los principales puntos de consumo de energía para optimizar su consumo a partir de la intervención.

Análisis de la Situación Actual

Situación actual

Solomoflex SAS es una compañía dedicada a la fabricación de componentes metalmecánicos y vulcanizados para motocicletas y otros sectores. El enfoque está en mantener una comunicación sólida y una relación de confianza tanto con los clientes como con los proveedores, buscando el crecimiento y fortalecimiento mutuo. La empresa se dedica a la elaboración de partes y sistemas para motos.
SOLOMOFLEX S.A.S inicio en el año de 1983. como INDUSIL (Industria de Silenciadores), sobre la avenida Simón Bolívar en el municipio de Dosquebradas, departamento de Risaralda, en un pequeño local de 180mt2 con un capital de trabajo de $120.000 y dos operarios dedicados a la fabricación de silenciadores. En 1991, la empresa establece una relación sólida con Suzuki Motor de Colombia, convirtiéndose en el principal cliente hasta la fecha. Hoy día la empresa cuenta con 220 empleados elaborando partes vulcanizadas para motos.
Los empleados pueden tener hasta 20 años laborando en la empresa, cerca del 40% del grupo tiene más de 10 años en el trabajo. Otro grupo, el 40% tiene tiempo de entre 2 y 10 años allí. Sin embargo, hay un grupo, quienes no duran más de 1 año en la empresa que es de alta rotación y corresponde al 20% del personal.
Los principales clientes actuales, además de SUZUKI, están Yamaha, UMA, AKT y en general las principales marcas de moto del país.
La empresa está ubicada en la Zona Industrial la Badea, calle 9 #2-245 en DosQuebradas, Risaralda. En esta sede se hará la intervención del programa.
Cuenta con una sólida política ambiental siguiendo los lineamientos emanados de su misión institucional, y consciente de su responsabilidad hacia el medio ambiente, se compromete a vigilar los aspectos ambientales generados durante su proceso productivo y a mitigar, en la medida de sus capacidades, los impactos ambiéntales ocasionados por dichos aspectos, siempre en cumplimiento de la legislación y de los compromisos adquiridos con nuestros clientes,

Problemática actual

La empresa Solomoflex SAS cuenta con 220 empleados y un área de talento humano de 2 personas, una líder y un asistente. Esta limitación hace que sólo se trabajan procesos básicos de contratación, pago de nómina y liquidaciones. Además de los procesos de SG-SST de obligatorio cumplimiento. Esto limita las acciones que pueden estar dirigidas en temas de bienestar, formación, clima laboral, evaluación de desempeño. La empresa requiere estructurar el área de talento humano, principalmente en los procesos de reclutamiento y selección.
Además, se han evidenciado desacuerdos entre los niveles directivos en cuanto a la toma de decisiones, llamadas de atención para el equipo de trabajo, entre otras acciones que son importantes para el crecimiento de la empresa. Es importante que se puedan preparar con herramientas técnicas para mejorar las relaciones entre los colaboradores.
Otra situación es que existe una brecha entre los equipos operativos y administrativos (mandos medios de la planta de producción), con relación a la productividad y a la forma de medirla entre los diferentes niveles.
Para el caso del equipo operativo se identifican comportamientos críticos en el grupo de trabajo tales como consumo de drogas en los baños, riñas y disputas entre el personal que se presentan una vez finalizan los turnos de trabajo. Estas situaciones deterioran el ambiente laboral y afecta el clima organizacional.
La empresa también ha detectado que el nivel de ausentismo crece de manera rápida entre el grupo más joven de trabajo, siendo los lunes los días que más se presenta la situación. Por lo general ninguno presenta datos médicos concretos, sino que sólo reportan asistir al momento de triage en los hospitales, pero que ninguna de esas visitas corresponde a enfermedades urgentes.
De las diferentes áreas y procesos en la empresa TROQUELDO es la que tiene más personas vinculadas a ella, es por esa razón que las acciones durante la intervención estarán dirigidas allí.
De acuerdo con los hallazgos levantados en el conocimiento de la

proveedores y colaboradores.
Además, con el fin de velar por el cuidado y el respeto al medio ambiente en cada etapa del proceso productivo, hemos trazado los siguientes lineamientos, con los cuales esperemos contribuir con el cuidado de nuestro entorno natural y mejora continuamente nuestros procesos y prevenir los efectos ambientales nocivos que de una otra forma podamos ocasionar.
Ofrece servicios y productos especializados para el sector metalmecánico de acuerdo con la información de su página web:
Corte y Curvado: En Solomoflex S.A.S, somos líderes en el corte y curvado de metales. Nuestra tecnología de vanguardia garantiza resultados precisos y de alta calidad. Contamos con un equipo de ultima tecnología como lo es la curvadora de tubo CNC y un personal altamente capacitado.
Troquelado: Disponemos de un área de troquelado altamente potente y versátil, diseñada para satisfacer todos los proyectos de nuestros clientes. Contamos con una amplia gama de troqueladoras y prensas hidráulicas que van desde 5 toneladas hasta 300 toneladas, garantizando la capacidad de adaptarnos a diversas necesidades y demandas de fabricación.
Soldadura: Nuestro servicio de soldadura se distingue por su área altamente capacitada y un manejo increíble en el arte de la soldadura. Contamos con una zona especialmente equipada con maquinaria de última generación, incluyendo un brazo robótico de soldadura, que nos permite realizar trabajos de soldadura con un nivel de precisión y calidad excepcionales.
Vulcanizado: Nuestra área de vulcanizado se destaca por contar con un equipo especializado, incluyendo máquinas de caucho mecanizado con una capacidad impresionante de 800 y 12,000 rpm, lo que nos permite realizar procesos precisos y eficientes en la manipulación del caucho. Además, contamos con una inyectora de caucho de 1000 ccm y una inyectora de plástico de 200 cc, ofreciendo versatilidad y precisión en la manipulación de diferentes materiales.
Pintura: Disponemos de varios hornos especializados que nos permiten ofrecer un excelente acabado en nuestros productos. Estos hornos, diseñados para optimizar el proceso de pintura, garantizan un secado uniforme y eficiente, asegurando un resultado final de alta calidad. Este equipamiento nos permite cumplir con los más altos estándares de acabado, logrando una calidad excelente en cada proyecto que realizamos.
Laboratorio metrología: Disponemos de

empresa, se ha contemplado realizar la intervención en seis componentes:
Componente 1: La estructura del Talento humano con énfasis en Reclutamiento y Selección.
Componente 2: Ajuste de perfiles para cargos.
Componente 3: Herramienta de evaluación de desempeño
Componente 4: Programa de líderes afectivos y efectivos
Componente 5: Plan de comunicación para reducción de conflictos
Componente 6: Campaña ambiental para reducción de consumo energético

	uno de los laboratorios más avanzados de la región, equipado con la última tecnología disponible. Nuestro personal altamente capacitado utiliza herramientas de vanguardia, como brazo de medición por coordenadas, durometros, microscopios y otros equipos, junto con sus respectivos softwares con el fin de optimizar las tareas y los procesos y sacar el máximo provecho de cada uno de estos recursos.		
Objetivo de la intervención	Implementar estrategias de productividad laboral en la organización que contienen los siguientes elementos: - Diseño de área de talento humano y estructura de procesos relacionados con el reclutamiento y selección del personal que le permita a la organización mejorar niveles de adhesión al cargo y rotación. Nivel estratégico. - Definición de cargos de perfiles y evaluación de desempeño para mejorar resultados. Nivel estratégico. - Entrenamiento en herramientas de delegación, verificación y seguimiento de tareas para optimizar resultados con los equipos de trabajo. Nivel táctico - Campaña de mejora de clima laboral para la reducción de conflictos en el nivel operativo	**Línea, producto y/o servicio**	Troquelado
Metodología a utilizar	Elaboración de procedimientos operacionales o instructivos	**Modalidad atención**	Mixto (presencial y virtual)
¿Cuál?			

Estado de Aprobación

Estado Aprobación Parte1	Aprobado	**Estado Aprobación Parte 2**	Aprobado
Creado por	MAXIMO IMPACTO S.A.S, 14/10/2024, 8:47 a. m.	**Última modificación por**	Usuario17175475221381888423, 10/12/2024, 4:43 p. m.

Historial de Plan de trabajo

10/12/2024, 4:43 p. m.

Usuario	**Usuario17175475221381888423**
Acción	**Se ha cambiado Estado Aprobación Parte 2 de Pendiente a Aprobado.**

10/12/2024, 4:43 p. m.

Usuario	**Usuario17175475221381888423**
Acción	**Registro bloqueado.**

2/12/2024, 7:55 a. m.

Usuario	**Usuario17123323053507920323**
Acción	**Registro bloqueado.**

28/11/2024, 12:40 p. m.

Usuario	**Diana Carolina Mojica Rondón**
Acción	**Registro bloqueado.**

26/11/2024, 8:34 p. m.

Usuario **Andrés La Rotta**
Acción **Registro bloqueado.**

25/11/2024, 6:36 p. m.

Usuario **MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Acción **Se ha cambiado Estado Aprobación Parte 2 de Rechazado a Pendiente.**

25/11/2024, 6:36 p. m.

Usuario **MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Acción **Registro bloqueado.**

21/11/2024, 8:23 a. m.

Usuario **Usuario17123323053507920323**
Acción **Se ha cambiado Estado Aprobación Parte 2 de Pendiente a Rechazado. Registro desbloqueado.**

18/11/2024, 12:40 p. m.

Usuario **Andrés La Rotta**
Acción **Registro bloqueado.**

18/11/2024, 11:32 a. m.

Usuario **MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Acción **Se ha cambiado Estado Aprobación Parte 2 de Nuevo a Pendiente. Registro bloqueado.**

14/11/2024, 10:18 a. m.

Usuario **MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Acción **Se ha cambiado Estado Aprobación Parte 2 a Nuevo**

13/11/2024, 11:19 a. m.

Usuario **Yeferson Cundumi Carvajal**
Acción **Se ha cambiado Estado Aprobación Parte1 de Pendiente a Aprobado.**

13/11/2024, 11:19 a. m.

Usuario **Yeferson Cundumi Carvajal**
Acción **Se ha cambiado Estado Aprobación Parte1 de Aprobado a Pendiente.**

7/11/2024, 5:43 p. m.

Usuario **Santiago Perez Arias**
Acción **Se ha cambiado Fecha fin intervención de 27/12/2024 a 10/01/2025.**

16/10/2024, 9:30 a. m.

Usuario **Diana Carolina Mojica Rondón**
Acción **Se ha cambiado Estado Aprobación Parte1 de Pendiente a Aprobado.**

16/10/2024, 9:30 a. m.

Usuario **Diana Carolina Mojica Rondón**
Acción **Registro desbloqueado.**

16/10/2024, 9:26 a. m.

Usuario **Diana Carolina Mojica Rondón**
Acción **Registro bloqueado.**

15/10/2024, 6:40 a. m.

Usuario **Andrés La Rotta**

Acción **Registro bloqueado.**

14/10/2024, 9:21 a. m.

Usuario **MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Acción **Registro bloqueado.**

14/10/2024, 8:47 a. m.

Usuario **MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Acción **Creado.**

Indicadores por plan de trabajo

IPT-31282

Diligenciado	
Indicador	**Productividad Laboral (PL)**
Línea base	**1.076,23000**
Unidad de medida	**Unidades por trabajador**
Cálculo de la medición	**La empresa define como área de oportunidad y medición el proceso de Troquelado. El área es la que más persona trabajan, 56 de forma directa, y es un proceso crítico en la operación. Durante el mes de septiembre, línea base de medición, la empresa reporta una productividad del 101% al elaborar 60.269, sobre las 60.247 unidades programadas. El equipo de trabajo, sin ocupar todos los turnos, puede realizar mejoras en el proceso productivo y se espera que este número de unidades pueda incrementarse durante la intervención.FORMULA Número de unidades elaboradas en el mes de septiembre: 60.269 Número de personas participando en el proceso: 56 Productividad laboral: 60.269/56 PL: 1.076,23 unidades por persona en el período**
Período de la medición	**Septiembre 2024**
Meta del indicador	**1.183,86000**
Variación porcentual esperada	**10,00**

IPT-31283

Diligenciado	
Indicador	**Costo Actividades No Asociadas al Cargo (CANAC)**
Línea base	**190.696,00000**
Unidad de medida	**Pesos**
Cálculo de la medición	**"En el cargo de troquelador se han definido 10 grandes actividades dos de ellas se identifican como transversales y no asociadas al cargo. Se toman las actividades y valores semanales correspondientes al salario mínimo como valor recibido por trabajador. Esta medición semanal se realiza por ser más sencillo para el trabajador medir las labores semanales y no mensuales. En la empresa se labora un total de 46 horas semanales para el cumplimiento de ley. Las actividades CANAC representan el 8,70% para las labores de limpieza de salón y el 4,35% para la construcción de informes, es decir el 13,05 de las actividades son consideradas no asociadas al cargo. El valor semanal de actividades CANAC es de $47.674 y el mensual corresponde al $190.696 Valor salario mensual: 1.462.000 Valor salario semanal: $365.500 Porcentaje de las actividades no asociadas al cargo: 13,05% Costo de las actividades no asociadas al cargo mensual $190.696**
Período de la medición	**Septiembre 2024**
Meta del indicador	**173.360,00000**
Variación porcentual esperada	**-9,09**

IPT-31284

Diligenciado	
Indicador	**Impacto Ambiental - Consumo de energía por trabajador IA[EnergíaXT]**
Línea base	**266,25000**
Unidad de medida	**kWh por trabajador**

Cálculo de la medición	**Se relaciona el consumo y costo de energía del mes de septiembre a pagar en el mes de octubre.** **Número de trabajadores: 224** **Consumo energía: 59.640 KHW** **Costo de energía: $41.349.678** **Consumo energía x trabajador: 266,25 khw/trabajador**
Período de la medición	**Septiembre 2024**
Meta del indicador	**231,52000**
Variación porcentual esperada	**-13,04**

IPT-31285

Diligenciado	
Indicador	**Rotación de personal (RP).**
Línea base	**3,56000**
Unidad de medida	**Porcentaje**
Cálculo de la medición	**Fórmula: Se toma como línea base el reporte del mes de septiembre de 2024** **la empresa tiene el registro de rotación como un indicador de gestión humana.** **En el archivo adjunto como evidencia, se lleva el seguimiento de cada mes con ingresos y salidas por la empresa. No se reporta este dato por cada proceso, sino en total para la compañia.** **Número de personas que estaban activas al iniciar el mes de septiembre: 224** **Número de personas al finalizar el mes: 225** **Número de retiros en la empresa durante el mes: 8** **Número de ingresos en el mes: 9** **Porcentaje de rotación: 3,56%**
Período de la medición	**Septiembre 2024**
Meta del indicador	**2,97000**
Variación porcentual esperada	**-16,57**

IPT-31286

Diligenciado	
Indicador	**Ausentismo (AUS).**
Línea base	**0,04250**
Unidad de medida	**Proporción**
Cálculo de la medición	**Se entiende como número de horas mensual por persona de 192 horas** **Número de personas en el área TROQUELADO: 56** **Total de horas laborables en el mes: 40x192** **Total horas: 10.752** **Número de horas de permisos en el mes de SEPTIEMBRE: 456,96** **Tasa de ausentismo: 456,96/10.752** **TASA ausentismo: 456,96/10752** **TASA AUS: 4,25%**
Período de la medición	**Septiembre 2024**
Meta del indicador	**0,03860**
Variación porcentual esperada	**-9,18**

IPT-31287

Diligenciado	
Indicador	**Personal Capacitado (PC).**
Línea base	**17,50000**
Unidad de medida	**Porcentaje**
Cálculo de la medición	**Se toma como referente el número de coordinadores y líderes de área que han sido capacitados en actividades de productividad durante el mes de septiembre.** **Se inician con 7 personas en jornadas de capacitación y se espera que durante el programa participen hasta 15 personas de las 40 identificadas en áreas administrativas y niveles de coordinadores y líderes.**
Período de la medición	**Septiembre de 2024**
Meta del indicador	**37,50000**
Variación porcentual esperada	**114,29**

Detalle de Plan de Trabajo

La estructura del Talento humano con énfasis en Reclutamiento y Selección

Duración estimada	**10**
Descripción de la actividad	**Se refiere al diseño del área de talento humano para la organización con los diferentes componentes que la integran iniciando con las actividades de alimentación del área; reclutamiento, selección e inducción, pasando por la fase de aplicación de pruebas técnicas, sicológicas y demás, hasta los filtros y feedback para los candidatos.**

Ajuste de perfiles para cargos

Duración estimada	**8**
Descripción de la actividad	**Se refiere a la revisión de los perfiles de cargo que fueron objetos de hallazgos críticos en la auditoría de la empresa. Estos cargos serán comparados con las características de las personas que actualmente los suplen y se harán ajustes o construcción de nuevos niveles de cargos de acuerdo con las condiciones de la empresa.**

Herramienta de evaluación de desempeño

Duración estimada	**12**
Descripción de la actividad	**La herramienta de evaluación de desempeño permite integrar variables técnicas y humanas para medir resultados de forma más efectiva en cada proceso y que cada trabajador se sienta evaluado por el valor agregado que brinda en su trabajo. En este componente se tomarán mediciones de la industria para hacer el levantamiento de la línea base de las competencias requeridas por la organización.**

Programa de líderes afectivos y efectivos

Duración estimada	**12**
Descripción de la actividad	**Es un programa de entrenamiento para los niveles medio de la empresa para que, a través de herramientas y técnicas de comunicación, concertación, negociación, delegación, verificación y seguimiento de trabajo, puedan tener mejor desempeño de su equipo a cargo, así como la toma de decisiones adecuadas respetando las jerarquías de cada equipo de trabajo.**

Plan de comunicación para reducción de conflictos

Duración estimada	**12**
Descripción de la actividad	**Este plan busca generar recordación con relación al manual de comportamiento de la organización, no sólo desde las consecuencias sino desde los beneficios del bienestar. Este plan estará diseñado bajo el modelo de economía conductual que busca, de manera simple, didáctica y concreta, los cambios de comportamiento. Esto estará ligado a acciones del plan de bienestar para la empresa.**

Campaña ambiental para reducción de consumo energético

Duración estimada	**6**
Descripción de la actividad	**Se trata de una campaña de comunicaciones para que la empresa implemente acciones específicas en función de reducir el consumo energético en las instalaciones de la empresa. Esta campaña busca apoyar a la organización en mejores prácticas para la reducción del consumo energético en los espacios que puedan ser objeto de reducción de acuerdo con los procesos de la empresa.**

Historial de aprobaciones

10/12/2024, 4:43 p. m.

Estado	
Asignado a	**Usuario171928398314341291 23**
Aprobador real	
Comentarios	

10/12/2024, 4:43 p. m.

Estado	**Aprobado**
Asignado a	**Usuario171754752213818884 23**
Aprobador real	**Usuario171754752213818884 23**
Comentarios	

2/12/2024, 7:55 a. m.

Estado	**Aprobado**
Asignado a	**Usuario171233230535079203 23**
Aprobador real	**Usuario171233230535079203 23**
Comentarios	**Aprobado.** **Para Acta de Cierre tener en cuenta las solicitudes del documento: Lista de Chequeo.** **En sistema, en el ítem “cálculo de medición de salida”, debe incluir la operación matemática (numerador, denominador y resultado). Tenga en cuenta la unidad de medida del indicador. En el ítem "descripción resultados" ir al detalle con las actividades/acciones que se realizaron para lograr la variación del indicador conforme la respuesta de medición.** **Recuerde manejar los mismos ítems de medición en PT2 como en Acta de cierre.**

28/11/2024, 12:40 p. m.

Estado	**Aprobado**
Asignado a	**Diana Carolina Mojica Rondón**
Aprobador real	**Diana Carolina Mojica Rondón**
Comentarios	**Se aprueba Plan de Trabajo 2.** **Para Acta de Cierre tener en cuenta las solicitudes del documento: Lista de Chequeo.** **En sistema, en el ítem “cálculo de medición de salida”, debe incluir la operación matemática (numerador, denominador y resultado). Tenga en cuenta la unidad de medida del indicador. En el ítem "descripción resultados" ir al detalle con las actividades/acciones que se realizaron para lograr la variación del indicador conforme la respuesta de medición.** **Recuerde manejar los mismos ítems de medición en PT2 como en Acta de cierre.**

26/11/2024, 8:34 p. m.

Estado	**Aprobado**
Asignado a	**Andrés La Rotta**
Aprobador real	**Andrés La Rotta**
Comentarios	**Se Aprueba Plan de Trabajo # 2**

25/11/2024, 6:36 p. m.

Estado	**Enviado**
Asignado a	**MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Aprobador real	**MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Comentarios	**Submitting request for approval.**

21/11/2024, 8:23 a. m.

Estado	**Rechazado**
Asignado a	**Diana Carolina Mojica Rondón**
Aprobador real	**Usuario171233230535079203 23**
Comentarios	**Rechazado.** **Se rechaza Plan de Trabajo 2 con las siguientes observaciones:** **• No es clara la medición del indicador COSTO ACTIVIDADES NO ASOCIADAS AL CARGO (CANAC). Aclarar la información desagregada y/o revisar la guía metodológica para su formulación con el fin de medir las cargas por mes.** **• Ajustar la medición de línea base del indicador AUSENTISMO ya que se mide en proporción no en porcentaje. (0,04)** **• Ajustar la medición de línea base del indicador PERSONAL CAPACITADO ya que con 7 trabajadores capacitados sobre 40 actuales tiene un total de (17,50%)**

20/11/2024, 4:41 p. m.

Estado	**Reasignada**
Asignado a	**Diana Carolina Mojica Rondón**
Aprobador real	**Usuario17123323053507920323**
Comentarios	**Se rechaza Plan de Trabajo 2 con las siguientes observaciones:** **• No es clara la medición del indicador COSTO ACTIVIDADES NO ASOCIADAS AL CARGO (CANAC). Aclarar la información desagregada y/o revisar la guía metodológica para su formulación con el fin de medir las cargas por mes.** **• Ajustar la medición de línea base del indicador AUSENTISMO ya que se mide en proporción no en porcentaje. (0,04)** **• Ajustar la medición de línea base del indicador PERSONAL CAPACITADO ya que con 7 trabajadores capacitados sobre 40 actuales tiene un total de (17,50%)**

18/11/2024, 12:40 p. m.

Estado	**Aprobado**
Asignado a	**Andrés La Rotta**
Aprobador real	**Andrés La Rotta**
Comentarios	**Se Aprueba Plan de Trabajo # 2**

18/11/2024, 11:32 a. m.

Estado	**Enviado**
Asignado a	**MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Aprobador real	**MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Comentarios	**Submitting request for approval.**

16/10/2024, 9:30 a. m.

Estado	**Aprobado**
Asignado a	**Usuario17123323053507920323**
Aprobador real	**Diana Carolina Mojica Rondón**
Comentarios	**Se aprueba Plan de Trabajo 1.** **Revisar la guía metodológica y la lista de chequeo del PT2 para la correcta medición de los indicadores y claridad en los entregables.** **Para la medición de todos los indicadores se invita al extensionista a aumentar y/o disminuir considerablemente las variaciones según corresponda, y no ceñirse únicamente al 8% mínimo sugerido del programa.**

16/10/2024, 9:27 a. m.

Estado	**Reasignada**
Asignado a	**Usuario17123323053507920323**
Aprobador real	**Diana Carolina Mojica Rondón**
Comentarios	

16/10/2024, 9:26 a. m.

Estado	**Aprobado**
Asignado a	**Osman Benjamín Vargas Rozo**
Aprobador real	**Diana Carolina Mojica Rondón**
Comentarios	**Se aprueba Plan de Trabajo 1.** **Revisar la guía metodológica y la lista de chequeo del PT2 para la correcta medición de los indicadores y claridad en los entregables.** **Para la medición de todos los indicadores se invita al extensionista a aumentar y/o disminuir considerablemente las variaciones según corresponda, y no ceñirse únicamente al 8% mínimo sugerido del programa.**

15/10/2024, 9:27 a. m.

Estado	**Reasignada**
Asignado a	**Osman Benjamín Vargas Rozo**
Aprobador real	**Diana Carolina Mojica Rondón**
Comentarios	

15/10/2024, 6:40 a. m.

Estado	**Aprobado**
Asignado a	**Andrés La Rotta**
Aprobador real	**Andrés La Rotta**
Comentarios	**Se Aprueba Plan de Trabajo # 1**

14/10/2024, 9:21 a. m.

Estado	**Enviado**
Asignado a	**MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Aprobador real	**MAXIMO IMPACTO S.A.S**
Comentarios	**Submitting request for approval.**