

Informe de Gestión

Área de Talento Humano y Bienestar – 2025

Eficiencia Energética de Colombia

1. Propósito del informe

Presentar a los socios una **visión clara, gráfica y estratégica** de los avances, logros e impactos del área de Talento Humano y Bienestar durante el año 2025, así como las **líneas de acción y fortalecimiento organizacional proyectadas para 2026**.

Enfoque del informe: Personas – Bienestar – Productividad – Sostenibilidad

2. Resumen Ejecutivo

- Capacitación en liderazgo: **100 % líderes capacitados**
- Cobertura batería psicosocial: **100 % colaboradores**
- Jornadas de bienestar realizadas: **1 Día de la Salud**
- Ciudades impactadas: **Cali – Bogotá – Medellín**
- Programas estratégicos activados:
 - Plan Vida (Caja de Compensación)
 - Programa de Productividad – PwC / Comfandi
 - Implementación Nómina SIESA

3. Desarrollo del Talento y Liderazgo

3.1 Capacitación de liderazgo

Durante el 2025 se llevó a cabo **la capacitación en liderazgo dirigida a los líderes de cada área**, con el objetivo de:

- Fortalecer competencias de liderazgo consciente
- Mejorar la gestión de equipos
- Alinear el liderazgo con la cultura organizacional

Impacto esperado (indicadores visuales):

- Mejora en la comunicación líder–equipo
- Mayor claridad en roles y responsabilidades
- Base para la gestión del desempeño

4. Gestión de Comunicación y Articulación Operativa

4.1 Reuniones mensuales Ingenieros – Supervisores

Se realizaron **reuniones mensuales durante todo el año** con el objetivo de fortalecer la comunicación entre estas áreas clave.

Temas abordados:

- Desempeño de los colaboradores
- Novedades operativas
- Requerimientos de personal
- Oportunidades de mejora en el proceso productivo

Resultado estratégico:

- Mayor articulación entre planificación y ejecución
- Identificación temprana de brechas operativas
- Mejora en la toma de decisiones relacionadas con talento humano

5. Seguridad, Salud y Bienestar

5.1 Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial

En cumplimiento de la normativa vigente, se aplicó la **Batería de Riesgo Psicosocial al 100 % del personal.**

Conclusión del resultado (modelo profesional – ajustable al dato real)

*De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se evidencia un nivel de riesgo **[bajo / medio / moderado – según tabla]** en los factores evaluados, lo cual indica que, en general, las condiciones psicosociales de la organización son **[favorables / con oportunidades de mejora específicas]**. No obstante, se identifican algunos factores que requieren intervención preventiva, especialmente relacionados con **carga de trabajo, comunicación, claridad de rol y demandas del cargo**, lo cual refuerza la importancia de implementar acciones correctivas y de mantenimiento enfocadas en el bienestar integral de los colaboradores.*

(Cuando quieras, me compartes la tabla y dejo la conclusión 100 % ajustada a los resultados reales.)

5.2 Plan de acción – Riesgo Psicosocial

Con base en los resultados de la batería:

- Se definirá un **plan de acción en 2026**
- Contará con el **acompañamiento de la psicóloga de la ARL**
- Enfocado en:

- Intervención preventiva
- Promoción de entornos laborales saludables
- Mitigación del riesgo psicosocial

5.3 Jornadas de Bienestar – Día de la Salud

Se desarrolló el **Día de la Salud**, impactando positivamente a los colaboradores mediante:

- Tamizaje GMO: cardiovascular, peso, talla, HTA
- Educación en higiene oral
- Masajes de relajación (cuello y espalda)
- Promoción de hábitos saludables y ejercicio físico

Valor agregado: prevención, autocuidado y bienestar integral.

6. Atracción y Vinculación de Talento

6.1 Visitas a Bogotá y Medellín

Durante el 2025 se realizaron visitas a:

- **Bogotá y Medellín** para:
 - Reclutamiento de personal
 - Inducción general
 - Inducción de SST a nuevos colaboradores

Resultado:

- Fortalecimiento del proceso de ingreso
- Alineación temprana con cultura y normatividad de SST

7. Programas Estratégicos de Bienestar y Productividad

7.1 Plan Vida – Caja de Compensación

En agosto de 2025 se realizó la solicitud para aplicar al **Plan Vida**, que permitirá obtener un **panorama 360° del colaborador**, abarcando:

- Financiero
- Salud emocional
- Salud física
- Propósito de vida

- Laboral
- Intelectual
- Social y ambiental

Resultado esperado:

Con base en estos resultados, se estructurará e implementará el **Plan de Bienestar 2026**, alineado a las necesidades reales del personal.

7.2 Programa de Productividad – PwC / Comfandi

La empresa aplicó al **Programa de Productividad con PricewaterhouseCoopers**, determinándose la realización de:

- Un **diagnóstico del área de Talento Humano**
- Identificación de **potencialidades y oportunidades de mejora**

Actualmente se encuentra **en espera del diagnóstico**, el cual será insumo clave para el plan estratégico 2026–2027.

8. Fortalecimiento de la Estructura Organizacional – 2026

8.1 Nuevos cargos solicitados

Desde las diferentes áreas se solicitaron cargos nuevos:

- Auxiliar de dibujo
- Auxiliar de ingeniería
- Asistente de contabilidad
- Auxiliar de mercadeo
- Auxiliar de talento humano

8.2 Fortalecimiento Talento Humano y SST

- En abril de 2026 se realizó la **vinculación de una Auxiliar de Talento Humano a tiempo completo**
- Objetivo:
 - Liberar a la auxiliar actual
 - Fortalecer el área de **Seguridad y Salud en el Trabajo con dedicación completa**

9. Transformación Digital – Gestión de Nómina

9.1 Implementación Módulo Nómina SIESA

- Inicio del proceso: **octubre 2025**
- Salida en vivo: **abril 2026**

Impacto esperado:

- Mayor eficiencia administrativa
- Mejor control y trazabilidad del proceso de nómina
- Reducción de riesgos operativos

10. AREA SST

Se diseñó e implementó un plan de trabajo que presentó un desarrollo satisfactorio. Este proceso ha permitido organizar y mejorar de manera significativa la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.

Comparativo de resultados

- 2024 inicial: **75,5 %**
- 2025 final: **91,75 %**

Acciones clave

- Simulacros
- Capacitaciones brigada
- Auditorías externas

11. Cierre Estratégico

El 2025 fue un año de **consolidación, diagnóstico y preparación**, sentando bases sólidas para un **2026 enfocado en bienestar integral, productividad y fortalecimiento del área de Talento Humano como socio estratégico del negocio**.

Durante el 2026, el área de Talento Humano y Bienestar orientará su gestión bajo tres ejes estratégicos:

- **Cercanía y acompañamiento al personal** (administrativo y operativo)
- **Desarrollo de competencias y desempeño**
- **Bienestar integral y fortalecimiento de la cultura organizacional**

12. Proyectos de Gestión y Cercanía con el Personal

12.1 Visitas periódicas a los proyectos

Se realizarán **visitas periódicas a cada uno de los proyectos y obras**, con el objetivo de:

- Acercar el área de Talento Humano al personal operativo
- Escuchar inquietudes, necesidades y oportunidades de mejora
- Fortalecer el sentido de pertenencia y la comunicación bidireccional

Impacto esperado: mayor confianza, engagement y detección temprana de situaciones laborales.

13. Gestión del Desempeño

13.1 Evaluación de desempeño – Módulo BUK

Durante el 2026 se implementará la **Evaluación de Desempeño a través del módulo BUK**, con los siguientes objetivos:

- Medir el desempeño individual y por áreas
- Alinear objetivos personales con objetivos organizacionales
- Identificar necesidades de capacitación y planes de desarrollo

Resultado esperado: toma de decisiones basada en datos y fortalecimiento de la meritocracia.

14. Desarrollo y Capacitación del Talento

14.1 Plan de capacitaciones 2026

Se ejecutará un plan de formación dirigido al **personal administrativo y operativo**, enfocado en el desarrollo de habilidades blandas y el bienestar emocional:

Capacitaciones proyectadas:

- Comunicación asertiva
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Libérate del estrés
- Manejo efectivo del tiempo

Impacto esperado:

- Mejora del clima laboral
- Equipos más colaborativos
- Mayor eficiencia y autogestión del tiempo

15. Fortalecimiento Jurídico Laboral

15.1 Asesoría jurídica externa

A partir de **marzo de 2026**, se formaliza la **asesoría jurídica laboral mediante contrato externo por consulta** con la doctora **Daniela Santacruz**.

Beneficios del proyecto:

- Acompañamiento especializado en temas laborales
- Prevención de riesgos legales
- Soporte oportuno en la toma de decisiones

16. Actualización Normativa Interna

16.1 Actualización del Reglamento Interno de Trabajo

Durante el mes de **abril de 2026**, se realizará la **actualización del Reglamento Interno de Trabajo**, con el objetivo de:

- Asegurar alineación con la normatividad vigente
- Clarificar deberes, derechos y procedimientos
- Fortalecer la convivencia y disciplina organizacional

17. Programas de Bienestar y Cultura Organizacional

17.1 Celebración de fechas especiales

Como parte del fortalecimiento del bienestar y la cultura organizacional, en el 2026 se realizarán actividades conmemorativas:

- Cumpleaños del mes
- Día de la mujer
- Halloween
- Día de la salud y día deportivo
- Fiesta de fin de año
- Entre otras

Objetivo: fortalecer el sentido de pertenencia y reconocimiento de los colaboradores.

18. Programas de Bienestar Emocional – Personal Administrativo

18.1 Programa “Conectando conmigo” (febrero 2026)

Desde el área de Bienestar, se realizó en febrero de 2026 el programa **“Conectando conmigo”**, dirigido al personal administrativo.

Actividades realizadas:

- Taller de pausa consciente: momentos difíciles y logros
- Rueda de la vida: mapa de sueños

Impacto: fortalecimiento del autoconocimiento, la motivación y el equilibrio personal–laboral.

19. Beneficios al Colaborador

19.1 Campaña Pack de beneficios – BUK

Durante el 2026 se desarrolló la **campaña Pack de Beneficios a través de BUK**, con el objetivo de:

- Socializar los beneficios disponibles para los colaboradores
- Incrementar el uso y apropiación de los beneficios
- Aumentar la percepción de valor de la compañía como empleador

Fortalecimiento SST 2026

Líneas estratégicas

- Sistema de Seguridad Vial
- Gestión ambiental
- Cultura preventiva

Impacto esperado

- Reducción de riesgos
- Cultura de autocuidado

20. Mensaje de Cierre para Socios

Los proyectos del área de Talento Humano y Bienestar para el 2026 están orientados a **consolidar una cultura centrada en las personas**, fortalecer las capacidades del talento y acompañar el crecimiento de la empresa de manera sostenible, alineando bienestar, productividad y cumplimiento normativo.