

Reconocimiento Laboral en Yanbal de Colombia.

Trabajo fin de estudio presentado por:	KAREN SANCHEZ SUAREZ NAYIVIS GUZMAN DIAZ KEYVIN OSPINO LOPEZ
Especialización:	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
Director/a:	LIRA VALENCIA QUECANO
Fecha:	Febrero 2026

Índice de contenidos

Resumen	4
Abstract	4
1. Introducción	6
1.1. Objetivo General	6
1.2. Objetivos Específicos	6
1.3. Metodología	6
1.3.1. Identificación y Análisis del Problema	7
1.3.2. Planificación de la Solución	7
2. Identificación y descripción un problema al interior de la organización	9
2.1. Descripción de la empresa a intervenir	9
2.1.1. Misión	9
2.1.2. Visión	10
2.1.3. Mapa de procesos	10
2.1.4. Descripción del proceso a intervenir	11
2.1.5. Descripción del problema que presenta el proceso	12
3. Establecimiento de planes de acción para la solución del problema	13
3.1. Establecimiento de objetivos	13
3.2. Descripción de la solución	14
3.3. Secuencia de actividades para ejecución de la solución	14
3.4. Descripción de recursos necesarios para la ejecución de la solución	15
4. Definición del alcance de la solución, partes interesadas, cronograma y presupuestos.	16
4.1. Alcance final de la solución	16
4.2. Identificación de responsables de las actividades para ejecución	17

4.3.	Cronograma de ejecución	17
4.4.	Presupuesto	18
5.	Referencias bibliográficas	20

RESUMEN

La falta de reconocimiento laboral que sienten los colaboradores de la parte operativa de la compañía Yanbal Colombia, ha generado con el transcurso del tiempo inconformidades, como la desmotivación, la falta de interés, el sentido de pertenencia, un mal clima laboral, liderazgo deficiente, la falta de crecimiento profesional, salarios inadecuados, sobre cargas de trabajos e.t.c, en la cual se utilizó un diagnóstico organizacional de enfoque cualitativo–descriptivo el que se desarrolló mediante la observación del funcionamiento operativo y la revisión documental de lineamientos internos de gestión humana, programas de incentivos y políticas de bienestar, con el propósito de establecer el nivel de formalización de estrategias de reconocimiento dirigidas al personal operativo, en la que se contempló la aplicación de encuestas de percepción dirigidas a este personal orientadas a evaluar niveles de motivación, satisfacción y sentido de pertenencia en la que se analizaron indicadores de cumplimiento operativo.

Se planteo una solución que integra la creación de incentivos no salariales, espacios de retroalimentación periódica, bienestar y estrategias de visibilizarían de logros, tales como reconocimientos públicos, menciones internas y estímulos simbólicos que con estas acciones buscan incrementar los niveles de motivación, sentido de pertenencia y satisfacción laboral, impactando positivamente el clima organizacional y la productividad del proceso operativo. La implementación del programa será gradual, medible y sostenible, permitiendo su integración a las prácticas permanentes de gestión humana dentro de la compañía.

Palabras clave: Reconocimiento Laboral, Liderazgo, Motivación, clima laboral, incentivos.

ABSTRACT

The lack of job recognition felt by employees in the operational area of Yanbal Colombia has, over time, generated dissatisfaction such as demotivation, lack of interest, a weak sense of belonging, a poor work environment, deficient leadership, lack of professional growth, inadequate salaries, excessive workloads, etc. To address this, a qualitative-descriptive organizational diagnosis was used. This was developed through observation of operational functions and a review of internal human resource management guidelines, incentive programs, and welfare policies. The purpose was to establish the level of formalization of recognition strategies aimed at operational staff. This included the application of perception surveys to these employees, designed to evaluate levels of motivation, satisfaction, and sense of belonging, and analyzing operational performance indicators.

A solution was proposed that integrates the creation of non-salary incentives, spaces for regular feedback, well-being initiatives, and strategies to highlight achievements, such as public recognition, internal mentions, and symbolic incentives. These actions aim to increase levels of motivation, sense of belonging, and job satisfaction, positively impacting the organizational climate and the productivity of the operational process. The program's implementation will be gradual, measurable, and sustainable, allowing for its integration into the company's ongoing human resource management practices.

Keywords: Work recognition, leadership, motivation, work environment, incentives.

1. INTRODUCCIÓN

Este proyecto de aplicación en investigación-acción se centró en la identificación y resolución a la falta de reconocimiento laboral en la empresa Yanbal Colombia, permitiendo integrar teoría y práctica en un entorno real. Mediante un enfoque de investigación-acción, se desarrollaron habilidades de diagnóstico, análisis y planificación orientadas a mejorar la eficiencia y efectividad de un proceso crítico en la organización. La estructura del proyecto incluyó una revisión exhaustiva del contexto organizacional y la implementación de una solución factible que responde a las necesidades de la organización y optimiza su desempeño.

1.1.OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una solución operativa al problema de falta de reconocimiento laboral en el área de producción en la empresa Yanbal Colombia. La intervención se orientó no sólo a corregir el problema identificado, sino también a proporcionar una propuesta sostenible que pudiera integrarse a la estructura de la organización, elevando los niveles de eficiencia y alcanzando los estándares de desempeño requeridos en el proceso intervenido.

1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Realizar una identificación detallada del problema en su contexto organizacional, determinando causas raíz y evaluando su impacto en el desempeño general del proceso.
2. Diseñar un plan de acción estructurado con objetivos claros, actividades específicas y recursos definidos para la ejecución de la solución.
3. Establecer el alcance de la intervención, definiendo responsables, cronograma y presupuesto, para asegurar que la implementación sea organizada y efectiva.

1.3.METODOLOGÍA

El proyecto se desarrolló mediante la metodología de investigación-acción, la cual facilitó la colaboración continua entre el equipo de estudiantes y docente asesor. Esta metodología permitió un enfoque sistemático para identificar problemas, formular hipótesis y aplicar

soluciones en un contexto real, ajustando las estrategias conforme se avanzaba en el proyecto. La investigación-acción proporcionó un marco flexible y participativo para ejecutar el proyecto de manera estructurada, generando una intervención bien fundamentada y con alto potencial de impacto.

El desarrollo del proyecto se estructuró en tres etapas secuenciales, cada una de las cuales abordó un aspecto específico de la intervención. En la primera etapa, se identificó y analizó el problema organizacional, incluyendo una descripción detallada de la organización, su misión, visión y el proceso específico afectado. La segunda etapa se centró en la planificación de la solución, estableciendo objetivos y actividades concretas para abordar el problema. En la tercera fase, se definieron aspectos operativos como el cronograma, el presupuesto y la asignación de roles.

1.3.1. Identificación y Análisis del Problema

En la primera etapa, se realizó un análisis exhaustivo de la organización y del contexto en el cual se desarrolla el proceso afectado. Se documentó el problema identificando sus causas raíz, efectos y puntos críticos que afectaban el desempeño del proceso. Este diagnóstico inicial fue esencial para estructurar la solución y asegurar que la intervención respondiera de manera precisa a las necesidades de la organización.

Para la identificación de la problemática asociada a la falta de reconocimiento laboral en Yanbal Colombia, se utilizó un diagnóstico organizacional de enfoque cualitativo–descriptivo. Este se desarrolló mediante la observación del funcionamiento operativo y la revisión documental de lineamientos internos de gestión humana, programas de incentivos y políticas de bienestar, con el propósito de establecer el nivel de formalización de estrategias de reconocimiento dirigidas al personal operativo.

Adicionalmente, se contempló la aplicación de encuestas de percepción dirigidas al personal operativo, orientadas a evaluar niveles de motivación, satisfacción y sentido de pertenencia. Como complemento, se analizaron indicadores de cumplimiento operativo. La integración de

estas fuentes permitió establecer causas y efectos de la problemática, estructurando un diagnóstico base para la propuesta de intervención.

1.3.2. Planificación de la Solución

En la segunda etapa, se desarrolló un plan de acción detallado que incluyó la definición de objetivos específicos y una secuencia de actividades que permitiría mitigar o resolver el problema identificado en el área operativa de esta empresa, que incluya diagnosticar el clima, personalizar los incentivos, capacitar líderes y establecer un sistema de feedback claro y frecuente, con acciones claves que impliquen los lineamientos de reconocimientos con los valores de la compañía. Esta fase incluyó el diseño de una estrategia de ejecución organizada y estructurada que facilitara el logro de los objetivos propuestos y maximizará la eficiencia del proceso intervenido. La planificación detallada de actividades y recursos fue clave para asegurar una implementación precisa y efectiva.

1.3.2.1. Definición de Alcance y Recursos

La tercera etapa se enfocó en delimitar el alcance de la intervención y los recursos necesarios en el área operativa de la empresa Yanbal Colombia. Se establecieron responsables para cada actividad, y se elaboró un cronograma de ejecución para controlar el avance de la implementación con el objetivo de reforzar comportamientos positivos, valorar el capital humano y alinear sus esfuerzos con una cultura organizacional que así mismo genere beneficios como el aumento de la productividad al hacer sentir al empleado valorado. Asimismo, se desarrolló un presupuesto que detalló los costos asociados a cada fase, permitiendo optimizar la asignación de recursos. Esta fase aseguró que todas las variables críticas estuvieran alineadas para una ejecución sin interrupciones.

2. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN UN PROBLEMA AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN

Yanbal es una organización multinacional con presencia en países como Perú, Ecuador, Bolivia, México, Colombia, y España. Es una compañía que se dedica a la producción y comercialización de productos de belleza, la casa matriz de Yanbal se encuentra ubicada en Perú y todos los lineamientos y directrices organizacionales bajan desde allí y son aplicados en el resto de países, Yanbal Colombia es el país con mayor número de colaboradores, actualmente ascienden a los 1.200, cuentan con 4 plantas de producción y una oficina administrativa, ubicadas en la ciudad de Bogotá, su HC se distribuye de la siguiente manera: el 25% es personal administrativo y el 75% de sus colaboradores son operativos, es en esta población donde nos vamos a centrar para el desarrollo del siguiente proyecto, ya que es allí donde se nace la problemática, pues en varias mediciones de clima laboral los resultados frente a temas de reconocimiento siempre puntúan muy bajos, dado que Yanbal no cuenta con programas ni políticas que busquen el reconocimiento del personal operativo, y nuestros líderes están muy enfocados en el cumplimiento de metas productivas, tiempos y KPIs, dejando de lado el reconocimiento de nuestro personal, lo que ha llevado que los ambientes laborales dentro de la planta se tornen tensos y poco sanos.

2.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA A INTERVENIR

2.1.1. Misión

Ofrecer el mejor producto y servicio a todas las Unidades de Negocio, cumpliendo altos estándares de calidad y costos competitivos, ejecutando con excelencia operacional y flexibilidad para satisfacer a nuestros clientes oportunamente. (Yanbal Colombia, s.f.)

2.1.2. Visión

Ser líderes en belleza a nivel mundial con un modelo de emprendimiento único que impulse el bienestar económico y eleve la autoestima de un millón de mujeres y sus familias. (Yanbal Colombia, s.f.)

2.1.3. Mapa de procesos

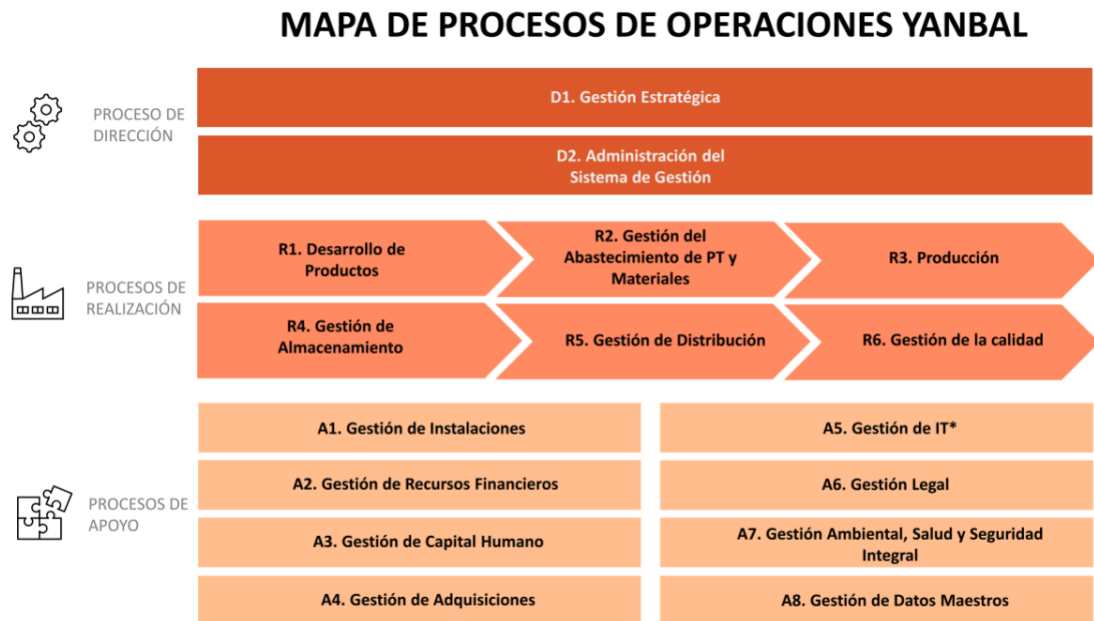


Figura 1: Mapa de Procesos

Nota: tomado de Yanbal Colombia s.f. <https://se.unique-yanbal.com/softexpert/workspace?page=home>

2.1.4. Descripción del proceso a intervenir

La falta de reconocimiento y de liderazgo consciente y transformacional, depende inicialmente del proceso de capital humano, si bien todos los cambios culturales deben nacer desde la dirección, la participación de Recursos Humanos debe impulsar todas estas buenas prácticas que buscan un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos organizacionales y el recurso más importante de una compañía “el humano”, si bien Yanbal es una compañía que se preocupa por sus colaboradores y que piensa constantemente en su bienestar integral, aun le hace falta consolidar programas que respondan al sentir o la dolencia actual de los colaboradores operativos sobre la falta de reconocimiento. Por lo tanto el proceso a intervenir para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación se centra en Recursos Humanos directamente en el departamento de gestión de talento.

2.1.5. Descripción del problema que presenta el proceso

Las encuestas de clima laboral que se le han aplicado al personal operativo de Yanbal Colombia, han arrojado resultados bajos frente a las preguntas asociadas a reconocimiento organizacional y reconocimiento por jefe inmediato, lo que viene generando en los colaboradores una falta de motivación y descontento ya que no se sienten visibles, valorados y apreciados. Según estos resultados también se ha logrado identificar que nuestros líderes están muy enfocados principalmente en el cumplimiento de métricas, dejando de lado o en un segundo plano la importancia de reconocer el trabajo de sus equipos, tomando como base lo anterior lo que se busca en este proyecto es proporcionar una propuesta sostenible que pueda generar soluciones reales y aplicables al problema de falta de reconocimiento en el personal operativo de la empresa Yanbal de Colombia.

La encuesta se ejecutó durante el año 2025 en operaciones Colombia y fue aplicada al personal operativo que se encuentra contratado de manera directa en Yanbal, dicha encuesta fue realizada por 540 colaboradores de 591 que era lo estimado, alcanzando una participación del 91%.

La encuesta de clima laboral contenía 47 preguntas que apuntaban a medir diferentes frentes, como se mencionó anteriormente nos centraremos en la medición de los temas de reconocimiento, por lo tanto haremos foco en 5 preguntas que miden el nivel de reconocimiento de los colaboradores operativos.

- p35 - Tengo claro el porqué se asciende a alguien y se sube de puesto a quien se lo merece
- p23c - Mi supervisor o líder inmediato nos motiva y nos da confianza para hacer bien nuestro trabajo, en un ambiente donde nos sentimos respetados
- p24d - Mi supervisor o líder inmediato toma en cuenta nuestras opiniones e ideas para lograr resultados rápidos y diferentes
- p25e - Mi supervisor o líder reconoce mis logros y aportes en el trabajo.
- p26f - Recibo comentarios de mi supervisor o líder inmediato para mejorar y conseguir nuestros objetivos.

Como se evidencia en el siguiente cuadro los resultados obtenidos en las preguntas referentes a reconocimiento se encuentran ubicados en el cuadrante superior derecho, en líneas de acción prioritarias, dado que sus resultados fueron bajos, en comparación con los demás frentes.

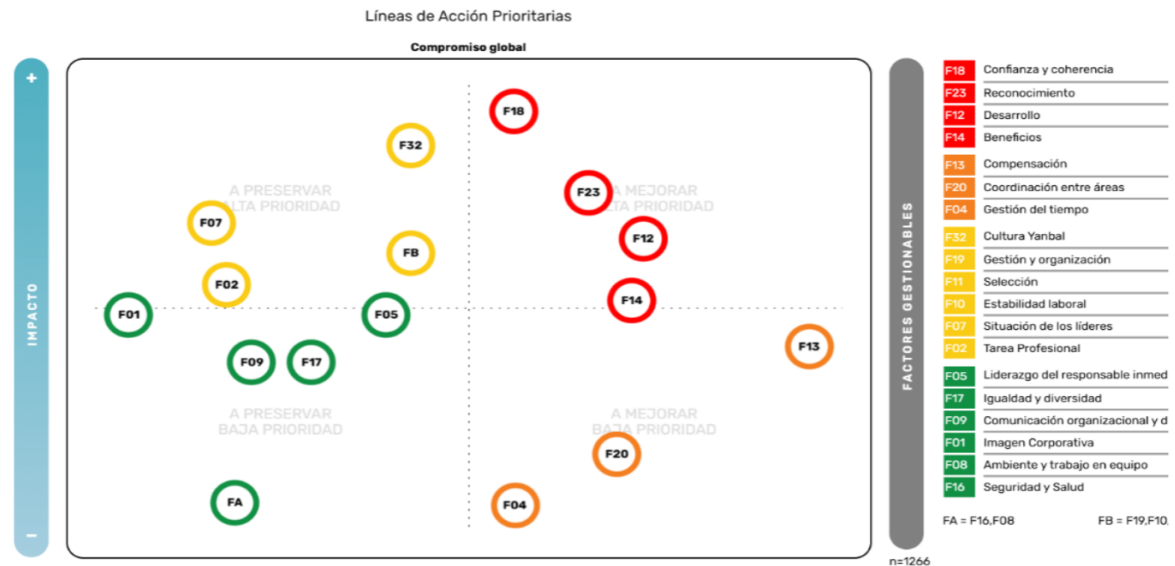


Figura 2: Resultados Encuesta de Clima 2025

3. ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

El establecimiento de un plan de acción para el reconocimiento laboral en Yanbal implica diagnosticar las carencias que se están presentando en la actualidad con el personal operativo, definiendo los objetivos, diversificando las formas de reconocimiento y alineando los incentivos con los valores de la compañía.

El diagnóstico y la evaluación para saber en dónde estamos: Permite realizar encuestas de clima laboral y entrevistas para la identificación de porque los empleados sienten que son son tenidos en cuenta y no son valorados en la empresa.

La definición de objetivos claros para saber a dónde queremos ir: El establecer objetivos específicos, medibles y relevantes con un tiempo definido que permita al momento de cumplirse ser valoradas y recompensadas lo que genera compromiso en la compañía.

Diseño de la estrategia de reconocimiento: Se enfoca en la búsqueda de destacar los logros y comportamientos reforzando la cultura organizacional, motivando al talento y mejorando la retención, la cual debe de ser oportuna específica y personalizada con reconocimiento formal e informal.

Implementación de seguimiento y medición: Definir los objetivos claves y utilizar plataformas digitales para el monitoreo de interacciones para realizar encuestas de feedback permitiendo ajustar estrategias y maximizar el impacto en la motivación personal y la retención del talento.

3.1. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

El establecimiento de los objetivos para el reconocimiento laboral en esta empresa más que todo en el área operativa está alineado a los logros empleados a los valores y metas estratégicas de la compañía, valorando la contribución y el esfuerzo de cada colaborador, fortaleciendo así su motivación, en donde se busca reforzar un comportamiento alineado con la cultura organizacional, mejorando la productividad, lo que permite crear un sentido de pertenencia en el que se transforma el trabajo en un entorno positivo para todos.

Entre estos objetivos tenemos:

Mejorar la satisfacción y el clima laboral: Como bien es sabido que un buen ambiente de agradecimiento genera agrado y felicidad y reduce la rotación de personal.

Aumentar la motivación y el compromiso: Al momento que se reconocen los logros esto impulsa a los empleados a mantener mejor su desempeño laboral dentro de la compañía.

Reforzar la cultura y los valores corporativos de la empresa: Esto permite alinear las recompensas con la misión de la empresa premiando la innovación, el trabajo en equipo lo cual genera resultados positivos.

El fortalecimiento de las relaciones entre líder y colaborador: Este permite fomentar la confianza generando una comunicación más abierta entre equipos y líderes.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LA SOLUCIÓN

La solución propuesta se orienta al diseño e implementación de un Programa Integral de Reconocimiento Laboral dirigido al personal operativo de la empresa, liderado desde el área de Gestión de Talento Humano. Esta iniciativa busca intervenir las causas raíz, identificadas en el diagnóstico, principalmente la ausencia de políticas formales de reconocimiento, la limitada retroalimentación positiva por parte de los líderes y la priorización exclusiva de indicadores productivos sobre el factor humano.

El programa contempla la estructuración de lineamientos institucionales de reconocimiento alineados con la cultura organizacional, permitiendo visibilizar el desempeño, compromiso y cumplimiento de metas del personal operativo. Asimismo, incluye la formación de líderes en prácticas de reconocimiento consciente, comunicación asertiva y liderazgo transformacional, con el fin de fortalecer la relación jefe–colaborador.

De igual manera, la solución integra la creación de incentivos no salariales, espacios de retroalimentación periódica, bienestar y estrategias de visibilizarían de logros, tales como reconocimientos públicos, menciones internas y estímulos simbólicos. Estas acciones buscan incrementar los niveles de motivación, sentido de pertenencia y satisfacción laboral, impactando positivamente el clima organizacional y la productividad del proceso operativo. La implementación del programa será gradual, medible y sostenible, permitiendo su integración a las prácticas permanentes de gestión humana dentro de la organización.

3.3 PARA EJECUCIÓN DE LA SOLUCIÓN

Para la ejecución de la solución propuesta, se estructuró una secuencia organizada de actividades orientadas a la implementación del Programa de Reconocimiento Laboral dirigido al personal operativo. Estas acciones se diseñaron de manera cronológica, permitiendo intervenir progresivamente las causas identificadas en el diagnóstico. Cada actividad contempla responsables, tiempos de ejecución e indicadores de cumplimiento, garantizando control y trazabilidad en el desarrollo del plan de acción.

Actividad	Descripción	Responsable	Tiempo estimado	Indicador de cumplimiento
Diagnóstico específico de reconocimiento	Aplicación de encuestas y focus group para profundizar en percepciones de reconocimiento del personal operativo.	Gestión de Talento Humano	3 semanas	% participación / Informe diagnóstico
Diseño del programa de reconocimiento	Estructuración de políticas, lineamientos y tipos de reconocimiento.	Talento Humano	4 semanas	Programa documentado y aprobado
Validación con dirección	Presentación del programa a gerencia para aprobación.	Jefe de Talento Humano	2 semanas	Acta de aprobación
Capacitación a líderes	Formación en reconocimiento laboral y liderazgo transformacional.	Talento Humano / Formación	3 semanas	% líderes capacitados
Implementación piloto	Ejecución inicial del programa en una planta operativa.	Talento Humano / Jefes de planta	2 meses	Resultados piloto
Evaluación de impacto	Medición de clima, motivación y percepción de reconocimiento.	Talento Humano	1 mes	Variación indicadores
Ajustes y mejora	Optimización del programa según resultados.	Talento Humano	2 semanas	Plan de mejora aplicado

Implementación general	Extensión del programa a todas las plantas.	del Dirección Talento Humano / 3 meses	Cobertura total
-------------------------------	---	--	-----------------

Tabla 1: Secuencia de actividades

3.4. DESCRIPCIÓN DE RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE LA SOLUCIÓN

Para la implementación efectiva del plan de acción, se identificaron los recursos organizacionales requeridos, clasificados en humanos, tecnológicos, materiales, financieros e infraestructurales. La asignación de estos recursos permitirá garantizar la viabilidad del programa, facilitando su ejecución, seguimiento y sostenibilidad en el tiempo, en coherencia con los objetivos estratégicos del proceso de Gestión de Talento Humano.

Tipo de recurso	Descripción	Uso dentro del proyecto	Responsable de gestión
Humanos	Equipo de Talento Humano, líderes de planta, facilitadores de formación.	Diseño, ejecución y seguimiento del programa.	Dirección de Talento Humano
Tecnológicos	Software de encuestas, intranet corporativa, herramientas de comunicación interna.	Aplicación de mediciones y difusión de reconocimientos.	Área TI / Talento Humano
Materiales	Diplomas, placas, material publicitario interno, carteleros.	Reconocimientos simbólicos y visibilización.	Talento Humano

Financieros	Presupuesto para incentivos, capacitaciones y eventos.	Ejecución de actividades del programa.	Dirección Administrativa
Infraestructura	Salas de capacitación, auditorios, espacios de integración.	Formación y eventos de reconocimiento.	Servicios Generales
Tiempo organizacional	Jornadas destinadas a capacitación y ceremonias.	Desarrollo de actividades del programa.	Jefes de área

Tabla 2: Recursos Necesarios

4. DEFINICIÓN DEL ALCANCE DE LA SOLUCIÓN, PARTES INTERESADAS, CRONOGRAMA Y PRESUPUESTOS.

Una vez diseñada la propuesta de intervención orientada a fortalecer el reconocimiento laboral en el personal operativo de Yanbal Colombia, se hace necesario delimitar el alcance de la solución, identificar las partes interesadas involucradas y establecer los elementos operativos que garantizarán su adecuada ejecución.

Esta sección tiene como propósito definir con claridad los límites de la intervención, los resultados esperados y las responsabilidades asociadas al desarrollo del plan de acción. Asimismo, se estructurará un cronograma que permita visualizar la secuencia temporal de las actividades y un presupuesto que detalle los recursos financieros requeridos para su implementación.

La definición precisa de estos componentes busca asegurar una ejecución organizada, medible y alineada con los objetivos estratégicos del área de Gestión de Talento Humano, promoviendo la sostenibilidad del programa y facilitando el seguimiento continuo de los resultados alcanzados.

4.1 ALCANCE FINAL DE LA SOLUCIÓN

El alcance de la solución propuesta se centra en el diseño e implementación de un Programa Integral de Reconocimiento Laboral dirigido exclusivamente al personal operativo contratado directamente por Yanbal Colombia, que desempeña funciones en las plantas de producción.

La intervención comprende el diseño de lineamientos formales de reconocimiento, la capacitación de líderes operativos en prácticas de retroalimentación efectiva y liderazgo consciente, la implementación de mecanismos formales e informales de exaltación de logros y la medición periódica del impacto del programa en variables asociadas a clima laboral, motivación y percepción de reconocimiento.

El alcance del proyecto no contempla modificaciones estructurales en el sistema de compensación salarial, cambios en la estructura organizacional ni intervenciones en el personal administrativo o comercial, dado que la problemática diagnosticada se focaliza específicamente en el área operativa.

Como resultados esperados, se proyecta una mejora en los indicadores de percepción de reconocimiento en futuras mediciones de clima laboral, un fortalecimiento en la relación líder–colaborador y un incremento en los niveles de compromiso organizacional del personal intervenido. Con esta delimitación, se garantiza que la intervención sea concreta, viable y alineada con las necesidades identificadas en el diagnóstico, permitiendo evaluar su impacto de manera objetiva y estructurada.

4.2 IDENTIFICACIÓN DE RESPONSABLES DE LAS ACTIVIDADES PARA EJECUCIÓN

La identificación de responsables para combatir la falta de reconocimiento laboral en esta empresa tratada como lo es Yanbal Colombia recae principalmente en los líderes, el departamento de RRHH y compañeros quienes son los encargados supervisar las capacidades del personal operativo en la ejecución de sus labores en la compañía, en la cual se deben implementar evaluaciones 360°, feedback constante y buzones de sugerencias para destacar méritos de cada empleado y así puedan ser reconocidos sus esfuerzos.

Los supervisores deben reconocer comportamientos y resultados, mientras la organización define roles claros para evitar brechas de responsabilidad.

En donde estos responsables plantean acciones Claves para combatir la falta de reconocimiento laboral en esta compañía, para que sus colaboradores se sientan motivados en la ejecución de sus labores. Como es de saber los líderes y gerentes, directores de áreas y supervisores son los principales promotores encargados del reconocimiento de su personal a cargo. En la que deben realizar reuniones 1:1, elogios verbales o escritos, y llevar un registro de reconocimiento para destacar logros adquiridos de colaboradores.

El departamento de recursos humanos (RRHH) este es el responsable de estructurar programas de reconocimiento laboral en las diferentes áreas de la compañía, especialmente en el área operativa, implementando encuestas de clima laboral, gestionar evaluaciones de desempeño y capacitar a los líderes en la importancia de la motivación del personal para que se sienta a gusto con lo que hacen día a día

Los compañeros de trabajo por medio de la fomentación del reconocimiento entre ellos a través de plataformas o dinámicas, en donde se promueva una cultura de apoyo mutuo entre colaboradores motivados de la empresa.

4.3. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Se propone el siguiente plan de acción para la empresa Yanbal de Colombia con el fin de cambiar la percepción y valoración del reconocimiento por parte del personal operativo. ya que se hace evidente una intervención inmediata para transformar la baja valoración del esfuerzo, la falta de visibilidad de logros y el escaso reconocimiento por parte de los líderes.

Tabla 3: Cronograma de Actividades

PLAN DE RECONOCIMIENTO					
Yanbal de Colombia					
RRHH					
Fecha de inicio del proyecto:		2/02/2026			
Descripción	Indicador	Asignado a	Progreso	Inicio	Días
Implementar prácticas de reconocimiento diario por parte de líderes.		% de líderes capacitados (meta: 98%)			
Diagnostico y determinación Plan de Acción		RRHH	100%	2/02/2026	15
Capacitación a líderes en reconocimiento efectivo		RRHH	5%	17/02/2026	15
Comunicación de Lanzamiento de Programa reconocimiento diario.		RRHH	0%	4/03/2026	3
Implementación de rutina: reconocimiento semanal en inicio de turno		LIDERES	0%	7/03/2026	15
Programa estructurado de reconocimiento Laboral		# de reconocimientos ejecutados			
Creación del programa: "Todos Brillamos"		RRHH	0%	22/03/2026	5
Definición de criterios claros y medibles		RRHH /LIDERES	0%	27/03/2026	10
Lanzamiento en carteleras y medios internos		RRHH	0%	6/04/2026	3
Implementación del programa "Todos Brillamos"		RRHH /LIDERES	0%	9/04/2026	15
Ideas de lujo del personal Operativo		# de ideas propuestas vs implementadas			
Implementación de programa "Ideas de lujo que Transforman".		RRHH	0%	24/04/2026	15
Lanzamiento en carteleras y medios internos		RRHH	0%	9/05/2026	3
Conformación de Comites para escuchar ideas y oportunidades de mejora		RRHH/LIDERES /COLABORADOR	0%	12/05/2026	15
Seguimiento y medición					
Seguimiento y medición de programa reconocimiento diario		RRHH /LIDERES	0%	27/05/2026	15
Seguimiento y medición programa Todos Brillamos		RRHH /LIDERES	0%	11/06/2026	15
Seguimiento y medición de programa ideas de Lujo que transforman		RRHH /LIDERES	0%	23/07/2026	15

4.4 PRESUPUESTO

Para la ejecución del plan de acción del punto anterior se hace necesario contar con los siguientes recursos financieros los cuales deben ser expuestos y aprobados por la alta dirección de la empresa Yanbal de Colombia, se debe sustentar y mostrar los resultados esperados en el tiempo determinado, es importante para la dirección saber que esto se convierte en una inversión ya que ayudará a fortalecer la motivación, el compromiso y sentido de pertenencia de los colaboradores operativos, lo que impactará directamente en la productividad y el clima laboral.

Tabla 4: Presupuesto

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	# CANTIDAD	COSTO ESTIMADO (COP)
Capacitación líderes	Talleres (facilitador + materiales)	50 Lideres	\$ 4.000.000
Comunicaciones	Carteleras, diseño piezas internas	3 Lanzamientos	\$ 1.500.000
Programa reconocimiento Todos Brillamos	Incentivos simbólicos + certificados	5% del HC (55 Colaboradores trimestral)	\$ 10.000.000
Programa de ideas de lujo que transforman	Premios a iniciativas	5 iniciativas semestrales	\$ 2.000.000
TOTAL			\$ 17.500.000

PROPUESTA DE INNOVACIÓN EN EL PROCESO DE RECONOCIMIENTO LABORAL

“Yanbal Carts Reconoce” – Sistema de reconocimiento por medio de tarjetas digitales

Como parte final del proyecto, se propone implementar una mejora innovadora en el proceso de reconocimiento laboral del personal operativo de Yanbal Colombia. La propuesta consiste en crear un sistema interno sencillo y continuo de reconocimiento, que permita visibilizar el buen desempeño de los colaboradores de manera más frecuente y organizada, enviando en tiempo real, tarjetas digitales de reconocimiento basado en los pilares culturales de la compañía.



Figura 3: Yanbal Carts

El sistema “Yanbal Carts Reconoce” permitirá:

- Reconocimiento inmediato entre líderes y colaboradores por medio de la intranet de Yanbal.
- Reconocimiento entre compañeros horizontal fortaleciendo la cultura de trabajo en equipo.
- Visualización de logros en carteleras digitales internas.

Cada reconocimiento otorgará puntos simbólicos acumulables que podrán ser redimidos por beneficios como:

- Días libres compensatorios.
- Bonos de bienestar.

- Anchetas de productos Yanbal

La implementación del sistema “Yanbal Carts Reconoce” permitirá:

- Mejorar la relación líder–colaborador ya que se genera un reconocimiento inmediato.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en los pilares culturales.
- Y al ser un reconocimiento visible, medible y participativo, Yanbal pasará de un modelo reactivo a uno preventivo y estratégico.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Yanbal Colombia, s.f. (s.f.). *Quienes Somos*. Obtenido de Yanbal Colombia:
<https://www.yanbal.com/co/>