

Anexo A. Encuesta de diagnóstico realizada al CEO de Ygeia Essential Labs

Nombre			
Cargo			
Variable	Atributo	Pregunta	Respuesta
Liderazgo	Motivación	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy poco efectivo y 5 es altamente efectivo, ¿cómo calificarías tu efectividad como líder para motivar al equipo?	
	Clima Laboral	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy desfavorable y 5 es muy favorable, ¿Sientes que el liderazgo que propones ha fomentado un ambiente de trabajo colaborativo y positivo?	
Toma de Decisiones	Efectividad Decisional	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy poco efectivo y 5 es muy efectivo ¿Consideras que las decisiones que haz tomado han sido efectivas en el último año?	
	Información en Decisiones	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que en la organización se toman decisiones con base en la información disponible?	
Habilidades de Comunicación	Información Empresarial	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy mal informado y 5 es muy bien informado, ¿Sientes que mantienes bien informado al equipo sobre los objetivos y cambios en la empresa?	
	Comunicación Efectiva	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que en la organización la comunicación que manejas con el equipo es clara y efectiva?	
Gestión de recursos	Eficiencia de Recursos	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy poco eficiente y 5 es muy eficiente ¿Cómo calificarías la eficiencia en el uso de recursos en la empresa?	
	Aprovechamiento de Recursos	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que se aprovechan al máximo los recursos disponibles en la empresa?	
Rentabilidad	Rentabilidad Percibida	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy poco rentable y 5 es altamente rentable ¿Qué tan alta percibes que ha sido la rentabilidad de la empresa en los últimos 2 años?	
	Gestión Financiera	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy mala y 5 es muy buena ¿cómo evaluarías la gestión financiera de la empresa en términos de generación de beneficios?	
	Suficiencia Económica	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy insuficiente y 5 es muy suficiente ¿Crees que los ingresos han sido suficientes para cubrir los costos?	
Penetración en el Mercado	Participación de Mercado	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que la empresa ha ganado una mayor cuota de mercado en el último año?	
	Percepción de Demanda	En una escala del 1 al 5 donde 1 es no lo he notado en absoluto y 5 lo he notado totalmente ¿Has notado un aumento en la demanda de productos/servicios de la empresa?	
	Efectividad de Estrategia de Mercadeo	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que la estrategia de marketing ha sido efectiva en la promoción de los productos/servicios?	

Anexo B. Encuesta de diagnóstico realizada a los colaboradores de Ygeia Essential Labs

Nombre			
Cargo			
Variable	Atributo	Pregunta	Respuesta
Liderazgo	Motivación	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy poco efectivo y 5 es altamente efectivo, ¿cómo calificarías la efectividad de tu líder para motivar al equipo?	
	Clima Laboral	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy desfavorable y 5 es muy favorable, ¿Sientes que el liderazgo ha fomentado un ambiente de trabajo colaborativo y positivo?	
Toma de Decisiones	Efectividad Decisional	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy poco efectivo y 5 es muy efectivo ¿Consideras que las decisiones tomadas por la alta dirección han sido efectivas en el último año?	
	Información en Decisiones	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que en la organización se toman decisiones con base en la información disponible?	
Habilidades de Comunicación	Información Empresarial	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy mal informado y 5 es muy bien informado, ¿Te sientes bien informado sobre los objetivos y cambios en la empresa?	
	Comunicación Efectiva	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que en la organización la comunicación es clara y efectiva?	
Gestión de recursos	Eficiencia de Recursos	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy poco eficiente y 5 es muy eficiente ¿Cómo calificarías la eficiencia en el uso de recursos en tu área/departamento?	
	Aprovechamiento de Recursos	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que se aprovechan al máximo los recursos disponibles en la empresa?	
Rentabilidad	Rentabilidad Percibida	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy poco rentable y 5 es altamente rentable ¿Qué tan alta percibes que ha sido la rentabilidad de la empresa en los últimos 2 años?	
	Gestión Financiera	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy mala y 5 es muy buena ¿cómo evaluarías la gestión financiera de la empresa en términos de generación de beneficios?	
	Suficiencia Económica	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy insuficiente y 5 es muy suficiente ¿Crees que los ingresos han sido suficientes para cubrir los costos?	
Penetración en el Mercado	Participación de Mercado	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que la empresa ha ganado una mayor cuota de mercado en el último año?	
	Percepción de Demanda	En una escala del 1 al 5 donde 1 es no lo he notado en absoluto y 5 lo he notado totalmente ¿Has notado un aumento en la demanda de productos/servicios de la empresa?	
	Efectividad de Estrategia de Mercadeo	En una escala del 1 al 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo ¿Estás de acuerdo con que la estrategia de marketing ha sido efectiva en la promoción de los productos/servicios?	

Anexo C. Encuesta para Verificación del Plan de Competencias con Profesionales

Nombre				
Competencia	Acción Propuesta	Claridad (1-5)	Pertinencia (1-5)	Relevancia (1-5)
Liderazgo Estratégico	Acción 1. Implementación de sesiones de planificación estratégica con el CEO			
	Acción 2. Coaching personalizado en liderazgo Estratégico para el CEO			
	Acción 3. Reuniones periódicas de alineación estratégica con el equipo			
Toma de Decisiones Basadas en Datos	Acción 1. Capacitación en análisis de datos y toma de decisiones para el CEO			
	Acción 2. Implementación de un sistema de recolección y análisis de datos			
	Acción 3. Reuniones de revisión de decisiones con el equipo			
Comunicación Estratégica	Acción 1. Definición de una estrategia de comunicación interna			
	Acción 2. Reuniones de comunicación estratégica			
	Acción 3. Uso de herramientas de comunicación			

Anexo D. Plan de Competencias Directivas para el Crecimiento Organizacional en la empresa Ygeia Essential Labs



**PLAN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA EL
CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE YGEIA
ESSENTIALS LABS**

0		Aprobación Ygeia Essential Labs	MGA / JEM	DAG	DAG
A		Revisión Ygeia Essential Labs	MGA / JEM	DAG	DAG
REV.	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ



Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	3
INTRODUCCIÓN.....	3
DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS.....	4
COMPETENCIAS CLAVE IDENTIFICADAS.....	4
PLAN DE ACCIÓN	5
<i>Competencia 1: Liderazgo Estratégico</i>	5
<i>Competencia 2: Toma de Decisiones Basadas en Datos</i>	7
<i>Competencia 3: Comunicación Estratégica</i>	9
ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN.....	10
<i>Fase 1: Planificación Estratégica y Comunicación Interna</i>	10
<i>Fase 2: Toma de Decisiones Basadas en Datos</i>	11
<i>Fase 3: Consolidación del Liderazgo y Seguimiento Continuo</i>	11
CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN	12
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
RECOMENDACIONES.....	16



RESUMEN EJECUTIVO

El presente "Plan de Competencias Directivas para el Crecimiento Organizacional de Ygeia Essentials Labs" tiene como objetivo proporcionar a la empresa una guía clara y las herramientas necesarias para desarrollar las competencias directivas que apoyen su crecimiento a mediano y largo plazo. Este plan no será implementado por el equipo que lo desarrolla, sino que queda bajo la potestad de Ygeia Essentials Labs decidir cómo y cuándo llevar a cabo su ejecución, de acuerdo con las necesidades y prioridades de la organización.

El plan se basa en un diagnóstico detallado que permitió identificar fortalezas y áreas de mejora en las competencias directivas de la empresa. Las principales áreas a desarrollar incluyen el liderazgo estratégico, la toma de decisiones informadas y la mejora en la comunicación organizacional. Para cada una de estas competencias, se proponen acciones concretas de capacitación y desarrollo, además de herramientas prácticas que permitirán a la empresa avanzar en la mejora de estas habilidades clave.

La implementación del plan se presenta en fases y con un enfoque flexible, permitiendo a la empresa adaptar las recomendaciones según su ritmo de crecimiento y su contexto operativo. Además, se han establecido indicadores que permitirán medir el progreso y la efectividad de las acciones propuestas, brindando a la empresa la posibilidad de ajustar las estrategias conforme se avance en la implementación.

INTRODUCCIÓN

El presente "Plan de Competencias Directivas para el Crecimiento Organizacional" tiene como objetivo principal proporcionar a Ygeia Essentials Labs una hoja de ruta clara y las herramientas necesarias para desarrollar las competencias directivas de sus líderes, permitiendo así que la empresa fortalezca su capacidad de adaptación, liderazgo estratégico y toma de decisiones en un entorno competitivo.

El plan se ha diseñado de manera que la empresa pueda implementarlo de forma flexible, en función de sus propias necesidades y prioridades. Las competencias identificadas como críticas para el éxito organizacional incluyen el liderazgo estratégico, la toma de decisiones informadas y la comunicación organizacional. Para cada una de estas áreas, se proponen acciones concretas, metodologías de desarrollo y mecanismos de seguimiento para asegurar un impacto positivo y medible en el desempeño de los líderes.

Este documento no tiene como propósito implementar el plan de manera inmediata, sino proporcionar a Ygeia Essentials Labs los elementos necesarios para poner en marcha un proceso de mejora continua en el desarrollo de sus competencias directivas, de manera que el crecimiento organizacional se vea apoyado por una mayor capacidad de liderazgo y gestión estratégica.



DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

El diagnóstico y el análisis de la información encontrada a través de la revisión bibliográfica realizado para Ygeia Essentials Labs, permitió identificar las principales fortalezas y brechas en las competencias directivas de la empresa. Este análisis fue clave para definir las áreas prioritarias de desarrollo, con el fin de fortalecer el liderazgo y apoyar el crecimiento organizacional.

Fortalezas Identificadas

- **Liderazgo operativo:** Los líderes de la empresa han demostrado una sólida capacidad para gestionar las operaciones diarias, manteniendo una alta motivación y cohesión dentro del equipo.
- **Ambiente de trabajo:** Se observó un ambiente colaborativo y positivo, lo cual contribuye a una cultura organizacional proactiva y adaptable, alineada con los objetivos de la empresa.

Áreas de Mejora

- **Liderazgo estratégico:** Aunque el liderazgo operativo es eficaz, se identificó una falta de planificación estratégica y visión a largo plazo. Es crucial que los líderes desarrollen competencias que les permitan anticipar cambios en el entorno y formular estrategias claras para el futuro.
- **Toma de decisiones basadas en datos:** Existe una oportunidad para mejorar la toma de decisiones, integrando más datos cuantitativos y análisis de mercado que respalden las decisiones estratégicas, asegurando que estas estén alineadas con los objetivos organizacionales.
- **Comunicación estratégica:** Aunque la comunicación operativa es efectiva, se detectaron brechas en la transmisión de la visión y los objetivos estratégicos hacia el equipo. Mejorar la claridad en la comunicación de las metas a largo plazo es fundamental para alinear a todos los colaboradores con la dirección de la empresa.

El presente plan se basa en estas áreas de mejora, asegurando que las competencias directivas clave estén alineadas con las necesidades actuales y futuras de Ygeia Essentials Labs, y apoyen su crecimiento en un entorno competitivo y dinámico.

COMPETENCIAS CLAVE IDENTIFICADAS

1. Liderazgo Estratégico

- **Definición:** Habilidad para desarrollar una visión a largo plazo y guiar la organización hacia el logro de sus objetivos estratégicos.
- **Subáreas:**
 - **Liderazgo operativo y estratégico:** Fomentar la capacidad para liderar tanto en el día a día como en la planificación a largo plazo.



- **Gestión de recursos:** Mejorar la capacidad para gestionar los recursos humanos y financieros, asegurando una asignación eficiente alineada con los objetivos estratégicos.

2. Toma de Decisiones Basadas en Datos

- **Definición:** Capacidad para analizar información cuantitativa y cualitativa que permita tomar decisiones informadas y estratégicas.
- **Subáreas:**
 - **Decisiones operativas y estratégicas:** Integrar datos operativos y financieros en la toma de decisiones tanto a nivel diario como para el futuro de la empresa.
 - **Rentabilidad:** Asegurar que las decisiones contribuyan a la mejora de los márgenes de rentabilidad y a la optimización de recursos.

3. Comunicación Estratégica

- **Definición:** Habilidad para transmitir de manera clara los objetivos estratégicos y alinear al equipo con la visión de la empresa.
- **Subáreas:**
 - **Comunicación organizacional:** Mejorar la comunicación interna para asegurar la alineación en todos los niveles de la empresa.
 - **Penetración en el mercado:** Desarrollar estrategias de comunicación externa que fortalezcan la imagen de la empresa y amplíen su cuota de mercado.

PLAN DE ACCIÓN

Competencia 1: Liderazgo Estratégico

Descripción

El Liderazgo Estratégico en Ygeia Essentials Labs implica la capacidad del CEO para desarrollar una visión a largo plazo que guíe a la empresa hacia el logro de sus objetivos organizacionales. Dado que la empresa opera con un equipo reducido, esta competencia es clave para asegurar que el crecimiento esté alineado con una estrategia clara y que la toma de decisiones esté orientada al futuro de la empresa. Además, es fundamental que el equipo esté alineado con esta visión estratégica.

Brecha Identificada

Es necesario implementar un proceso estructurado que permita alinear las decisiones operativas con una visión estratégica a largo plazo. Contar con esta estructura facilitará la anticipación de cambios en el entorno y permitirá a la empresa actuar de manera proactiva frente a los retos y oportunidades del mercado.



Acciones de Desarrollo

1. Implementación de sesiones de planificación estratégica con el CEO:
 - o Se propone que el CEO participe en sesiones individuales de planificación estratégica, guiadas por un consultor externo. Estas sesiones se enfocarán en el análisis del entorno (usando herramientas como el FODA y PESTEL) y en la definición de una visión y objetivos a largo plazo para Ygeia Essentials Labs.
2. Coaching personalizado en liderazgo estratégico para el CEO:
 - o Un programa de coaching dirigido al CEO, enfocado en fortalecer sus capacidades de liderazgo estratégico. El coaching abordará temas como la toma de decisiones estratégicas, gestión del cambio y liderazgo transformacional. Esto permitirá al CEO liderar con una visión clara del futuro y guiar a la empresa de manera proactiva.
3. Reuniones periódicas de alineación estratégica con el equipo:
 - o Dado el tamaño reducido de la empresa, se sugiere la implementación de reuniones bimensuales entre el CEO y sus colaboradores directos. Estas reuniones estarán orientadas a alinear las operaciones diarias con los objetivos estratégicos, asegurar que todos los miembros del equipo comprenden y participan en la visión a largo plazo.

Recursos Requeridos

- Recursos Humanos: Participación activa del CEO en las sesiones de planificación estratégica y el coaching. Asistencia del colaborador en las reuniones de alineación estratégica.
- Recursos Financieros: Inversión en el consultor externo que facilitará las sesiones de planificación y coaching.
- Recursos Tecnológicos: Herramientas sencillas de gestión estratégica como hojas de cálculo o software de seguimiento de objetivos (como Google Sheets o Trello) para facilitar el monitoreo de los avances hacia las metas.

Indicadores de Éxito

1. **Definición de la Visión Estratégica:**
 - KPI: Completar y documentar la visión estratégica en un plazo de 6 meses.
 - Meta numérica: La visión estratégica debe estar claramente definida y comunicada en al menos dos reuniones formales con el equipo, con un 100% de comprensión y alineación del equipo (medido por encuestas internas).
2. **Implementación de Herramientas Estratégicas:**
 - KPI: Implementar un sistema de seguimiento estratégico dentro de los primeros 12 meses.



- Meta numérica: Al menos 80% de los objetivos estratégicos deben estar monitoreados a través de herramientas como el Balanced Scorecard o métodos personalizados de seguimiento, con actualizaciones mensuales.
3. Mejora en la Coordinación Estratégica:
- KPI: Incremento en la alineación estratégica medido por la eficacia de las reuniones de alineación.
 - Meta numérica: Al menos un 90% de las acciones definidas en las reuniones bimensuales deben ser implementadas y documentadas, con seguimiento en las reuniones posteriores. Además, la alineación entre decisiones operativas y objetivos estratégicos debe reflejarse en un aumento del 15% en la eficiencia operativa (medido por la reducción de errores o desviaciones respecto a los objetivos).

Competencia 2: Toma de Decisiones Basadas en Datos

Descripción

La Toma de Decisiones Basadas en Datos es fundamental para que el CEO de Ygeia Essentials Labs pueda tomar decisiones informadas que minimicen riesgos y aprovechen oportunidades de manera eficiente. Esta competencia implica la capacidad de analizar información tanto interna como externa para guiar las decisiones operativas y estratégicas. La empresa, con su equipo reducido, necesita maximizar el uso de datos disponibles para asegurar que cada decisión esté alineada con los objetivos de crecimiento y sostenibilidad.

Brecha Identificada

Es necesario fortalecer la integración de datos cuantitativos y cualitativos en el proceso de toma de decisiones. Desarrollar esta estructura permitirá que las decisiones estratégicas y operativas estén fundamentadas en información precisa y oportuna, optimizando así los resultados a nivel organizacional.

Acciones de Desarrollo

1. Capacitación en análisis de datos y toma de decisiones para el CEO:
 - Se propone que el CEO reciba capacitación específica en análisis de datos. Esto incluirá formación en el uso de herramientas sencillas como Google Sheets y análisis de tendencias, que le permitirá extraer conclusiones clave a partir de los datos financieros, operativos y de mercado.
2. Implementación de un sistema de recolección y análisis de datos:
 - Implementación de un sistema de recolección y análisis de datos que permita al CEO y sus colaboradores hacer seguimiento constante de indicadores clave de rendimiento (KPIs). Estos datos se utilizarán para tomar decisiones más informadas en áreas críticas como la rentabilidad y la penetración en el mercado.



3. Reuniones de revisión de decisiones con el equipo:

- Se recomienda la realización de reuniones periódicas entre el CEO y su equipo para revisar los datos recolectados y evaluar las decisiones tomadas en función de estos. Estas reuniones garantizarán que las decisiones diarias y estratégicas estén alineadas con la información disponible y que el equipo esté involucrado en el proceso de toma de decisiones.

Recursos Requeridos

- Recursos Humanos: Participación del CEO en las capacitaciones y reuniones de análisis de datos. Involucrar al equipo en el proceso de recolección y análisis.
- Recursos Financieros: Inversión en la capacitación del CEO y en herramientas básicas de análisis de datos.
- Recursos Tecnológicos: Uso de herramientas accesibles como Google Sheets, o plataformas gratuitas de análisis de datos para hacer seguimiento a los indicadores clave.

Indicadores de Éxito

1. Implementación de un Sistema de Recolección de Datos:

- KPI: Establecer un sistema de recolección y análisis de datos dentro de los primeros 6 meses.
- Meta numérica: Al menos el 80% de las métricas clave de la empresa deben ser monitoreadas a través del nuevo sistema de datos, con actualizaciones mensuales y revisiones trimestrales.

2. Mejora en la Calidad de las Decisiones:

- KPI: Incremento en la calidad de las decisiones estratégicas y operativas basado en el uso de datos.
- Meta numérica: A los 12 meses, al menos un 90% de las decisiones estratégicas deben estar fundamentadas en datos cuantitativos y cualitativos, con un aumento del 20% en la precisión de las proyecciones financieras y operativas.

3. Alineación con los Objetivos Financieros:

- KPI: Impacto positivo del uso de datos en la rentabilidad y eficiencia operativa.
- Meta numérica: Incremento de al menos un 15% en la rentabilidad de la empresa y una mejora del 10% en la eficiencia operativa, medido a través de la reducción de costos y el aumento en el margen operativo dentro de los 12 meses.

Competencia 3: Comunicación Estratégica

Descripción

La Comunicación Estratégica en Ygeia Essentials Labs se refiere a la capacidad del CEO para transmitir de manera clara y efectiva los objetivos estratégicos a su colaborador, asegurando que todos los aspectos operativos y estratégicos estén alineados con la visión de la empresa. Una



comunicación eficiente permitirá que el equipo, a pesar de ser reducido, esté completamente informado y comprometido con las metas organizacionales a largo plazo, lo que es clave para el crecimiento sostenible de la empresa.

Brecha Identificada

Es necesario establecer un proceso formal que facilite la comunicación de los objetivos estratégicos y asegure que el equipo esté alineado y comprometido con las metas de la empresa. Contar con este proceso estructurado garantizará una mayor cohesión en la ejecución de las decisiones estratégicas.

Acciones de Desarrollo

1. Definición de una estrategia de comunicación interna:
 - El CEO debe definir un plan sencillo de comunicación interna que incluya reuniones periódicas y canales claros para el intercambio de información entre los miembros del equipo. Esta estrategia debe garantizar que se compartan tanto los objetivos estratégicos como los avances operativos.
2. Reuniones de comunicación estratégica:
 - Se sugiere la implementación de reuniones trimestrales en las que el CEO comparta los avances de la empresa y los ajustes necesarios en la estrategia a largo plazo. Estas reuniones servirán para revisar los resultados alcanzados y definir acciones futuras, asegurando que el colaborador esté completamente alineado con la visión estratégica.
3. Uso de herramientas de comunicación:
 - Implementación de herramientas sencillas de comunicación, como Google Drive o Trello, que permitan compartir documentos y seguir el progreso de los objetivos estratégicos. Estas herramientas asegurarán una mayor transparencia y facilitarán el acceso a la información clave para el equipo.

Recursos Requeridos

- Recursos Humanos: Participación del CEO y del colaborador en las reuniones estratégicas trimestrales.
- Recursos Financieros: Costos asociados a la capacitación en el uso de herramientas de comunicación si se requiere.
- Recursos Tecnológicos: Uso de plataformas colaborativas como Google Drive o Trello para mejorar la comunicación interna y el seguimiento de los objetivos.

Indicadores de Éxito

1. **Establecimiento de la Estrategia de Comunicación:**



- KPI: Definir y comunicar un plan de comunicación interna dentro de los primeros 3 meses.
- Meta numérica: El 100% de las reuniones periódicas planificadas deben llevarse a cabo, con un 90% de asistencia y participación activa del equipo en cada reunión.

2. Mejora en la Transparencia y Coordinación:

- KPI: Incremento en la transparencia de la información compartida y en la coordinación del equipo.
- Meta numérica: A los 6 meses, al menos el 85% de la información estratégica debe ser compartida de manera efectiva a través de las herramientas implementadas (Google Drive o Trello), con un aumento del 20% en la eficiencia de la ejecución de las decisiones estratégicas, medido por la reducción de errores y retrabajos.

3. Seguimiento de Objetivos Estratégicos:

- KPI: Efectividad en el seguimiento y ajuste de los objetivos estratégicos.
- Meta numérica: A los 12 meses, al menos un 90% de los objetivos estratégicos definidos deben estar siendo monitoreados a través de las herramientas implementadas, con un incremento del 15% en la cohesión y alineación entre las decisiones operativas y estratégicas.

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

La implementación del plan de competencias directivas se desarrollará en tres fases, priorizando las áreas más críticas para el crecimiento de Ygeia Essentials Labs. Cada fase incluirá acciones específicas para fortalecer las competencias identificadas, con un enfoque en el CEO como principal agente de cambio, apoyado por su colaborador directo.

Fase 1: Planificación Estratégica y Comunicación Interna

Duración: 3 a 6 meses

Objetivo: Sentar las bases del liderazgo estratégico y asegurar que exista un proceso claro de comunicación interna que permita alinear al equipo con los objetivos organizacionales.

Acciones:

- Implementación de las sesiones de planificación estratégica con el CEO.
- Definición de la visión y los objetivos a largo plazo.
- Establecimiento de la estrategia de comunicación interna, incluyendo reuniones periódicas y uso de herramientas de seguimiento como Google Drive o Trello.
- Primera reunión de comunicación estratégica con el colaborador para alinear las decisiones operativas con la visión.



Recursos:

- Consultor externo para guiar las sesiones de planificación.
- Capacitación básica en el uso de herramientas de comunicación y seguimiento.

Beneficio esperado:

- Visión estratégica definida y comunicada.
- Estrategia de comunicación interna implementada y en uso.

Fase 2: Toma de Decisiones Basadas en Datos

Duración: 6 a 9 meses

Objetivo: Fortalecer la capacidad del CEO para integrar datos en el proceso de toma de decisiones, mejorando la calidad de las decisiones tanto operativas como estratégicas.

Acciones:

- Capacitación en análisis de datos para el CEO.
- Implementación del sistema de recolección y análisis de datos.
- Reuniones periódicas de revisión de decisiones basadas en datos, donde el CEO y su colaborador revisan los indicadores clave de rendimiento (KPIs).

Recursos:

- Software gratuito o económico para análisis de datos.
- Tiempo del CEO para capacitarse y familiarizarse con el sistema de recolección de datos.

Beneficio Esperado:

- Sistema de recolección de datos implementado.
- Mejoras evidentes en la calidad de las decisiones, medidas por el uso de datos en el proceso de toma de decisiones.

Fase 3: Consolidación del Liderazgo y Seguimiento Continuo

Duración: 9 a 12 meses

Objetivo: Asegurar que las competencias desarrolladas se mantengan y se fortalezcan con el tiempo, asegurando un liderazgo estratégico sólido y una toma de decisiones basada en información confiable.

Acciones:

- Sesiones de coaching continuo para el CEO en liderazgo estratégico y toma de decisiones.



- Revisión y ajuste de la estrategia según los resultados obtenidos en las fases anteriores.
- Seguimiento trimestral del progreso de los objetivos estratégicos mediante reuniones de comunicación estratégica y el uso del Balanced Scorecard.

Recursos:

- Apoyo continuo de un coach externo para el CEO.
- Herramientas tecnológicas para el seguimiento de los KPIs y los objetivos estratégicos.

Beneficio esperado:

- Mayor cohesión entre la visión estratégica y las operaciones diarias.
- Seguimiento constante y ajuste de los objetivos estratégicos basado en los resultados de los KPIs.

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

1. Mes 1-3: Definición y Comunicación de la Visión Estratégica

- Durante los primeros 3 meses, el CEO trabajará con un consultor externo para analizar el entorno (FODA, PESTEL) y definir la visión estratégica y los objetivos a largo plazo. Una vez definida, la visión será comunicada al equipo en una reunión formal y se implementará una estrategia de comunicación interna usando herramientas sencillas como Google Drive o Trello.

2. Mes 4-6: Capacitación en Análisis de Datos e Implementación del Sistema de Recolección

- A partir del mes 4, el CEO participará en una capacitación en análisis de datos. Durante el mes 5, se identificarán los KPIs clave de la empresa, y en el mes 6 se implementará un sistema básico de seguimiento de datos, que se utilizará para revisar los avances en las reuniones mensuales.

3. Mes 7-12: Consolidación del Liderazgo Estratégico y Revisión Continua

- Desde el mes 7, el CEO recibirá sesiones de coaching en liderazgo estratégico para consolidar las competencias desarrolladas. Cada 3 meses se realizarán reuniones de revisión de los objetivos estratégicos, y se ajustarán las acciones de acuerdo con los resultados de los KPIs. A partir del mes 10, se implementará el Balanced Scorecard para hacer un seguimiento más detallado de los objetivos.



Cronograma de Implementación

Actividad Principal	Subactividad	Responsable	Plazo (meses)	MES DE IMPLEMENTACIÓN												
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Fase 1: Planificación Estratégica y Comunicación Interna																
Definición de la visión estratégica	Sesión de análisis FODA y PESTEL	Consultor externo, CEO	Mes 1	■												
	Definición de objetivos a corto y largo plazo	CEO	Mes 1	■												
	Redacción de la visión estratégica	CEO	Mes 1	■												
Establecimiento de la estrategia de comunicación	Identificación de herramientas de comunicación	CEO	Mes 2		■											
	Implementación de Google Drive o Trello	CEO, Colaboradores	Mes 2		■											
	Reunión para presentación de la visión estratégica	CEO, Colaboradores	Mes 3			■										
Fase 2: Toma de Decisiones Basadas en Datos																
Capacitación en análisis de datos	Búsqueda de recursos formativos (webinars, cursos)	CEO	Mes 4				■									
	Participación en capacitación sobre análisis de datos	CEO	Mes 5					■								
	Identificación de KPIs clave para la empresa	CEO	Mes 6						■							
Implementación del sistema de recolección de datos	Creación de sistema básico de seguimiento en Google Sheets/Trello	CEO	Mes 6						■							
	Revisión mensual de datos y KPIs	CEO, Colaboradores	Mes 7 en adelante								■	■	■	■	■	■
Fase 3: Consolidación del Liderazgo y Seguimiento Continuo																
Coaching en liderazgo estratégico	Sesiones de coaching mensuales con consultor	Consultor, CEO	Mes 7-12								■	■	■	■	■	■
	Reuniones trimestrales para revisión de objetivos	CEO, Colaboradores	Mes 8, 12										■	■	■	■
Seguimiento de los objetivos estratégicos	Ajuste de la estrategia según los resultados de los KPIs	CEO, Colaboradores	Mes 12													■
	Implementación de Balanced Scorecard para seguimiento detallado de los objetivos	CEO	Mes 10 - 12											■	■	■



MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan de competencias directivas se realizará de manera continua, con un enfoque en la medición del progreso, la identificación de áreas de mejora y la adaptación del plan según los resultados obtenidos. Para ello, se implementarán herramientas de monitoreo sencillas y un calendario regular de revisiones, involucrando al CEO y su colaborador en todo momento.

1. Revisión Periódica de Objetivos

- **Frecuencia:** Trimestral
- **Responsables:** CEO y colaborador directo
- **Método:** Reuniones trimestrales en las que se revisarán los avances hacia los objetivos estratégicos, basándose en el sistema de seguimiento implementado (Google Sheets o Trello). Durante estas reuniones se evaluarán los KPIs definidos y se determinarán ajustes necesarios para alinear las acciones operativas con la visión estratégica.

2. Uso del Balanced Scorecard (BSC)

- **Frecuencia:** Semestral
- **Responsables:** CEO
- **Método:** El Balanced Scorecard se utilizará para hacer un seguimiento detallado de los objetivos estratégicos. El BSC permitirá que el CEO vea claramente cómo se están alineando las decisiones operativas con las metas a largo plazo, asegurando que las cuatro perspectivas del BSC (financiera, clientes, procesos internos y aprendizaje/crecimiento) se estén cubriendo adecuadamente.

3. Monitoreo de KPIs (Indicadores Clave de Desempeño)

- **Frecuencia:** Mensual
- **Responsables:** CEO y colaborador
- **Método:** A través del sistema de recolección de datos, se realizará un monitoreo mensual de los KPIs clave para la empresa, como rentabilidad, eficiencia operativa y penetración en el mercado. Estos datos se analizarán en las reuniones mensuales para garantizar que las decisiones diarias estén basadas en información confiable y que las metas financieras y de crecimiento se estén alcanzando.

4. Evaluación Anual del Plan

- **Frecuencia:** Anual
- **Responsables:** CEO, con apoyo de consultor externo (si es posible)
- **Método:** Al final de cada año, se realizará una evaluación completa del plan, revisando tanto los resultados obtenidos como la efectividad de las acciones implementadas. Esta evaluación permitirá hacer ajustes al plan, actualizar los objetivos estratégicos según el



contexto de la empresa, y redirigir recursos si es necesario. Se analizarán los indicadores de éxito definidos al inicio del plan, como la calidad de las decisiones tomadas, la rentabilidad y el progreso en la alineación estratégica.

5. Ajustes del Plan según Resultados

- **Frecuencia:** Según necesidad, tras evaluaciones trimestrales, semestrales o anuales
- **Método:** En caso de que se detecten desviaciones significativas en el logro de los objetivos o problemas en la implementación del plan, se llevarán a cabo ajustes en las acciones propuestas. Esto puede incluir modificar las herramientas de monitoreo, aumentar la frecuencia de las revisiones o ajustar los recursos destinados a la implementación.

6. Indicadores De Evaluación

- **Alcance de la Visión Estratégica:** Evaluación de si la visión estratégica ha sido comunicada y si las decisiones operativas se alinean con los objetivos a largo plazo.
- **Mejora en la Calidad de las Decisiones:** Revisión de cómo la integración de datos ha mejorado la toma de decisiones. Esto se medirá mediante el seguimiento de decisiones clave y su impacto en los resultados financieros.
- **Incremento en la Rentabilidad:** Seguimiento del impacto de las decisiones basadas en datos en los márgenes de rentabilidad de la empresa.
- **Progreso en la Comunicación Estratégica:** Evaluación de la efectividad de las reuniones trimestrales y del uso de herramientas de comunicación como Trello o Google Drive para asegurar una mayor transparencia y alineación entre el CEO y su colaborador.

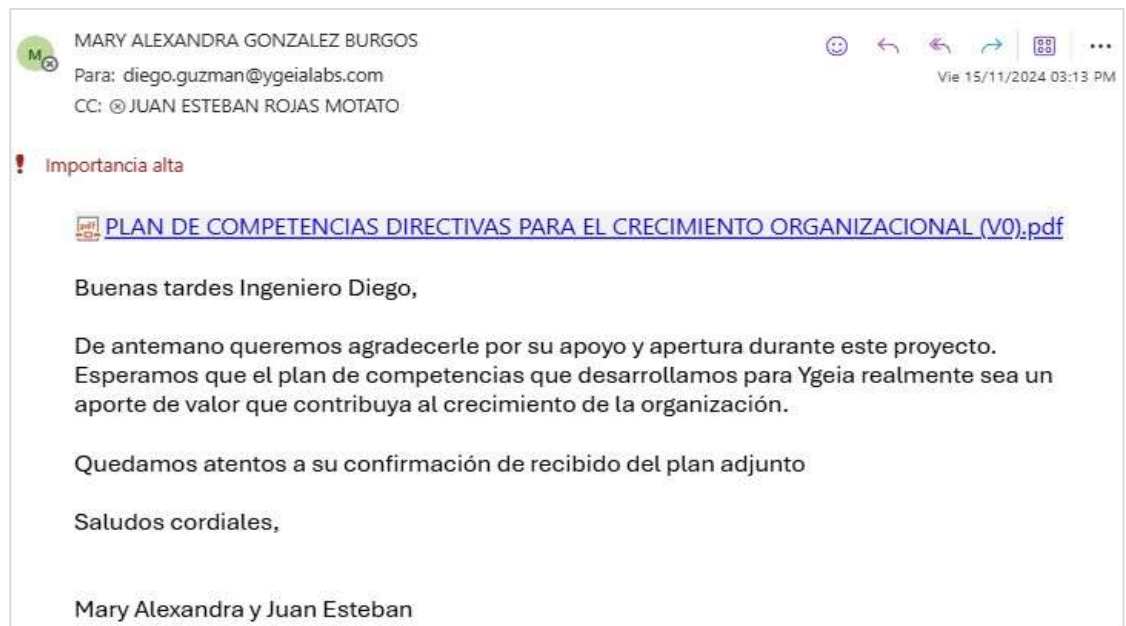
Actividad	Frecuencia	Responsable	Herramienta
Revisión Trimestral de Objetivos	Trimestral	CEO, Colaboradores	Google Sheets/Trello
Seguimiento del Balanced Scorecard	Semestral	CEO	Balanced Scorecard
Monitoreo de KPIs	Mensual	CEO, Colaboradores	Google Sheets
Evaluación Anual del Plan	Anual	CEO, Consultor	Informes de evaluación



RECOMENDACIONES

- **Compromiso con la Implementación Gradual:** Dado que el éxito del plan depende de su implementación efectiva, es fundamental que el CEO se comprometa a seguir las fases y el cronograma propuesto, priorizando las actividades según los recursos disponibles. La implementación gradual permitirá que las competencias se desarrollen de manera natural y sostenible, sin sobrecargar a los miembros del equipo.
- **Adopción de Herramientas Simples pero Eficaces:** El uso de herramientas accesibles como Google Sheets, Trello y el Balanced Scorecard facilitará el seguimiento de los objetivos sin requerir grandes inversiones tecnológicas. Es importante mantener la simplicidad en las herramientas para asegurar que sean fácilmente manejables por el equipo reducido de la empresa.
- **Seguimiento y Ajustes Constantes:** Se recomienda realizar revisiones periódicas para evaluar los progresos y ajustar el plan según sea necesario. El entorno del cannabis medicinal está en constante evolución, por lo que es esencial que la empresa se mantenga flexible y esté dispuesta a adaptar sus estrategias conforme cambien las regulaciones o el mercado.
- **Enfoque en el Desarrollo del CEO como Líder Estratégico:** Como el principal agente de cambio en la empresa, el CEO debe priorizar su desarrollo personal como líder estratégico. Las sesiones de coaching y capacitación en toma de decisiones basadas en datos le permitirán adquirir las habilidades necesarias para guiar a Ygeia Essentials Labs hacia un crecimiento sostenido.
- **Fomentar la Comunicación Continua y Transparente:** La comunicación es clave para que el equipo esté alineado con la visión estratégica. Se recomienda mantener reuniones regulares para revisar los avances y asegurar que todos los colaboradores comprendan los objetivos de la empresa y cómo sus acciones contribuyen a alcanzarlos.

Anexo E. Correo electrónico entrega formal del plan de competencias a Ygeia Essential labs



Anexo F. Acta de reunión para la socialización del plan de competencias



ACTA DE REUNIÓN

“Socialización Plan de Competencias Directivas para el Crecimiento Organizacional en la empresa Ygeia Essentials Labs”

Fecha de la Reunión: noviembre 16 de 2024

Lugar: Teleconferencia (Teams)

Participantes de la reunión:

NOMBRE	Cargo / Rol	FIRMAS
Diego Alejandro Guzmán	CEO Ygeia Essential Labs	
Mary Alexandra González	Autor	
Juan Esteban Rojas	Autor	

- **Objetivo:** Realizar la socialización del plan de competencias directivas para el crecimiento organizacional en la empresa Ygeia Essentials Labs propuesto por los autores del proyecto.
- **Resultado de la reunión:** Durante la reunión, se realizó una presentación detallada del Plan de Competencias Directivas para el Crecimiento Organizacional de Ygeia Essentials Labs, destacando los principales objetivos, metodologías aplicadas, competencias seleccionadas y las acciones específicas propuestas para su desarrollo.

El CEO, **Diego Alejandro Guzmán**, expresó su interés en los beneficios que el plan puede aportar al crecimiento de la empresa, reconociendo la relevancia de fortalecer las competencias directivas de los líderes para mejorar el rendimiento y la adaptabilidad de Ygeia Essentials Labs en el mercado. Además, se discutió la alineación de las competencias propuestas con los objetivos estratégicos de la empresa, tales como la mejora en la toma de decisiones basadas en datos, la comunicación interna, la gestión de recursos y el liderazgo adaptativo.

- **Temas relevantes:**
 1. **Implementación:** El CEO se comprometió a analizar la viabilidad de implementar el plan de competencias a partir del primer trimestre de 2025, destinando los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones prioritarias propuestas en el plan.
 2. **Seguimiento y evaluación:** Se recomendó al CEO realizar una revisión semestral de los avances en la implementación del plan, para evaluar su impacto en el desarrollo organizacional y realizar ajustes si fueran necesarios.
 3. **Capacitación:** En caso de realizar la implementación del plan, se recomendó al CEO destinar un presupuesto específico para capacitación en áreas estratégicas destacadas en el plan, como liderazgo estratégico, toma de decisiones y habilidades de comunicación tal y como lo propone el plan propuesto.
- **Conclusión de la reunión:** La socialización del plan fue bien recibida, con un enfoque en su potencial para fortalecer las capacidades directivas y apoyar el desarrollo organizacional de Ygeia Essentials Labs. La sesión concluyó con el agradecimiento mutuo por la participación activa y los aportes realizados.

Anexo G. Correo electrónico entrega formal del plan de competencias a Ygeia

