



Estudio de viabilidad organizacional para la creación del fondo de empleados en espumas

Medellín.

Edison Oney Ospina Serna

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Mayo de 2024

Estudio de viabilidad organizacional para la creación del fondo de empleados en espumas

Medellín.

Edison Oney Ospina Serna

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de

Empresas

Asesor

Eduardo Nicolas Cueto Fuentes

Docente Uniminuto

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Mayo de 2024

Dedicatoria

En este proyecto quiero agradecerle primero que todo a Dios por permitirme llegar a ser la persona que soy hoy, a mis Abuelos, quienes desde el inicio de mi camino académico han sido mi más sólido pilar de apoyo, brindándome su amor incondicional, sabiduría y sacrificio para que hoy pueda celebrar este logro. A mis hermanos, por ser mi fuente de inspiración y motivación constante, compartiendo conmigo tanto los desafíos como las alegrías de este trayecto. A mi esposa, quien ha sido mi sólida columna vertebral y mi constante fuente de apoyo y aliento en este viaje. Su amor incondicional, comprensión y paciencia han sido el faro que me ha guiado en los momentos de incertidumbre y desafíos.

A mis compañeros de clase, por los momentos compartidos, risas y complicidad que han hecho de esta travesía una experiencia inolvidable. A mis profesores y mentores, por su guía experta, enseñanzas valiosas y por creer en mí incluso en los momentos de duda. A todas las personas que de alguna manera han contribuido a mi formación y crecimiento personal, agradezco profundamente su influencia positiva en mi camino.

A mí mismo, por la constancia, determinación y dedicación que he puesto en cada paso de este viaje, recordándome siempre que los sueños son alcanzables con esfuerzo y perseverancia. Esta dedicatoria es un humilde reconocimiento a todos quienes han sido parte de mi camino y han contribuido a hacer posible este logro. ¡Gracias por estar siempre conmigo!

Agradecimientos

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Espumas Medellín por brindarme la oportunidad de realizar este trabajo de grado en su prestigiosa empresa. Agradezco especialmente a Eduardo Nicolas Cueto Fuentes, por su invaluable orientación, apoyo y dedicación a lo largo de todo el proceso de investigación. Su experiencia y guía fueron fundamentales para el éxito de este proyecto.

También deseo extender mi gratitud a la Universidad Minuto de Dios (Uniminuto) por su respaldo académico y por proporcionarme las herramientas y conocimientos necesarios para llevar a cabo este trabajo de investigación. La calidad educativa y el compromiso de la universidad han sido esenciales en mi formación profesional.

Agradezco sinceramente a todo el equipo de Espumas Medellín por su colaboración, disposición y valiosa contribución durante el desarrollo de este proyecto. Su participación y apoyo fueron fundamentales para la recolección de datos y la obtención de resultados significativos.

Por último, pero no menos importante, quiero expresar mi gratitud a mi familia, amigos y seres queridos por su constante apoyo, paciencia y aliento a lo largo de este camino académico. Su amor y respaldo incondicional fueron mi mayor motivación para alcanzar este logro.

Contenido

Lista de figuras	7
Lista de anexos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	14
CAPÍTULO I	18
1 Planteamiento del Problema.....	18
1.1 Formulación del Problema	23
2 Objetivos	24
2.1 Objetivo General.....	24
2.2 Objetivos específicos	24
3 Justificación	25
CAPÍTULO II	30
4 Marco Referencial	30
4.1 Marco Conceptual.....	30
4.2 Marco Contextual	35
4.3 Marco Legal	42
4.4 Marco teórico	44
CAPÍTULO III	47
5 Diseño Metodológico.....	47
5.1.1 Línea de investigación.....	47
5.1.2 Eje temático.....	47
5.1.3 Enfoque de la investigación.....	48
5.1.4 Diseño	49
5.1.5 Alcance	49
5.1.6 Población.....	50
5.1.7 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.	51
5.1.8 Análisis y tratamiento de datos.	51
5.1.9 Plan de acción del proyecto	53

CAPÍTULO IV	55
6 Resultados y Discusiones	55
CAPÍTULO V	128
7 Conclusiones.....	128
8 Recomendaciones	130
Referencias	133
Anexos	135

Lista de figuras

Gráfica 1.....	55
Gráfica 2.....	56
Gráfica 3.....	57
Gráfica 4.....	58
Gráfica 5.....	59
Gráfica 6.....	60
Gráfica 7.....	61
Gráfica 8.....	62
Gráfica 9.....	63
Gráfica 10.....	65
Gráfica 11.....	66
Gráfica 12.....	67
Gráfica 13.....	68
Gráfica 14.....	69
Gráfica 15.....	70
Gráfica 16.....	71
Gráfica 17.....	73
Gráfica 18.....	74
Gráfica 19.....	76
Gráfica 20.....	77
Gráfica 21.....	78
Gráfica 22.....	79

Gráfica 23.....	80
Gráfica 24.....	81
Gráfica 25.....	82
Gráfica 26.....	83
Gráfica 27.....	84
Gráfica 28.....	86
Gráfica 29.....	87
Gráfica 30.....	88
Gráfica 31.....	89
Gráfica 32.....	90
Gráfica 33.....	92
Gráfica 34.....	93
Gráfica 35.....	94
Gráfica 36.....	95
Gráfica 37.....	97
Gráfica 38.....	98
Gráfica 39.....	99
Gráfica 40.....	100
Gráfica 41.....	101
Gráfica 42.....	103
Gráfica 43.....	104
Gráfica 44.....	105
Gráfica 45.....	106
Gráfica 46.....	107

Gráfica 47.....	108
Gráfica 48.....	109
Gráfica 49.....	110
Gráfica 50.....	112
Gráfica 51.....	113
Gráfica 52.....	114
Gráfica 53.....	115
Gráfica 54.....	116
Gráfica 55.....	118
Gráfica 56.....	118
Gráfica 57.....	119
Gráfica 58.....	120
Gráfica 59.....	121
Gráfica 60.....	122
Gráfica 61.....	124
Gráfica 62.....	125
Gráfica 63.....	126

Lista de anexos

10.1	Anexo 1	135
------	---------------	-----

Resumen

El estudio de viabilidad organizacional para la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín se sustenta en un análisis detallado de múltiples factores que influyen en la implementación exitosa de esta iniciativa. Partiendo de la premisa de que los fondos de empleados pueden fortalecer la relación entre la empresa y sus trabajadores, así como mejorar el bienestar financiero y la satisfacción laboral de estos últimos, se ha llevado a cabo un enfoque metodológico riguroso. La metodología empleada incluyó la recopilación de datos exhaustivos sobre la situación actual de la empresa y la identificación de variables críticas que podrían influir en la viabilidad del fondo de empleados. Se diseñaron encuestas específicas para obtener información detallada de los empleados, abordando sus percepciones, expectativas y necesidades respecto a un fondo de empleados. Los datos recopilados fueron sometidos a un análisis minucioso utilizando técnicas estadísticas avanzadas y herramientas de software especializadas. Este análisis permitió identificar patrones, tendencias y áreas de interés que podrían afectar la implementación y el éxito del fondo de empleados en Espumas Medellín. Los resultados obtenidos del estudio proporcionan una comprensión profunda de las percepciones y necesidades de los empleados, así como de los factores que podrían influir en la viabilidad del fondo de empleados. Basándose en estos hallazgos, se elaboraron recomendaciones específicas para la implementación del fondo de empleados, teniendo en cuenta tanto las necesidades de los empleados como los objetivos estratégicos de la empresa. El estudio de viabilidad organizacional representa un esfuerzo integral para evaluar la factibilidad y conveniencia de establecer un fondo de empleados en Espumas Medellín. Al proporcionar una base sólida de datos y análisis, este estudio ofrece una guía informada para la toma de decisiones y la implementación efectiva del

fondo de empleados en la empresa. *Palabras clave: Fondo de empleados, Viabilidad organizacional, Satisfacción laboral, bienestar financiero, colaboradores.*

Abstract

The organizational viability study for the creation of the employees' fund at Espumas Medellín, is based on a detailed analysis of multiple factors that impact the successful deployment of this initiative. Starting from the premise that these funds can strengthen the company-employee relationship, as well as improving the financial wellness and the workers satisfaction, a rigorous methodological approach has been carried out. The methodology used comprised the exhaustive data compilation about the current situation of the company and the identification of critical variables that could influence the viability of the employees' fund. Specific surveys were designed to get detailed employee information, approaching their perception, expectations and needs regarding an employees' fund. The data obtained was submitted to a thorough analysis using advanced statistics techniques and specialized software tools especializadas. This analysis allowed to identify patterns, trends and areas of interest that could affect the deployment and the success of the employees' fund at Espumas Medellín.

the results obtained from the study, supply a deep comprehension of the employees' perceptions and needs, as well as of the factors that could influence on the viability of the employees' fund. Based on those findings, several specific recommendations were provided for implementing the employees' fund, taking into account both employees' needs and strategic goals of the company. The organizational viability study represents an integral effort to assess the feasibility and convenience to establish an employees' fund at Espumas Medellín. By providing solid foundations of data and analysis, this study offers an informed guide for the decision-making process and the effective implementation of the employees' fund in the company.

Keywords: Employee fund, Organizational viability, Job satisfaction, financial well-being, collaborators.

Introducción

Espumas Medellín S.A es una empresa colombiana, que tiene como objetivo la fabricación de espumas flexibles de poliuretano y colchones como producto terminado. La compañía fue fundada en el año 1982 por el doctor Justo pastor Guarín y actualmente cuenta con 1200 empleados los cuales conforman las áreas de producción, comercial y transporte. Con el fin de brindar una mejor calidad de vida a sus empleados la compañía quiere realizar un estudio de viabilidad organizacional para la creación del fondo de empleados.

El bienestar social, la educación financiera, cooperación solidaria, los créditos y el ahorro son un eje fundamental para todos los colaboradores, por ende, la investigación por medio de casos de estudios, validación con compañías financieras y la verificación con los socios se vuelve prioridad para iniciar un estudio organizacional para la creación del fondo de empleados de la compañía.

La viabilidad organizacional es un componente crucial en el proceso de creación de un fondo de empleados ya que establece las bases para su éxito y sostenibilidad a lo largo del tiempo; podemos definir la viabilidad organizacional como la capacidad de una entidad, ya sea una empresa o una cooperativa, para operar de manera eficiente y sostenible en el tiempo. En el contexto de la creación de un fondo de empleados, esta viabilidad define la capacidad de la organización para alinear sus recursos, cultura y objetivos con la implementación y mantenimiento exitoso de un fondo que beneficie a sus empleados.

Al profundizar en el tema, se puede explorar cómo una organización está mejor posicionada para respaldar la creación de un fondo de empleados, ya que puede proporcionar los recursos financieros, administrativos y humanos necesarios. También se puede analizar cómo la estructura organizacional y la cultura empresarial desempeñan un papel fundamental en la

promoción de la colaboración y el compromiso de los empleados en este tipo de iniciativas.

Además, se pueden examinar ejemplos de organizaciones que han demostrado una viabilidad sólida en el contexto de sus fondos de empleados y cómo esto ha impactado positivamente en la calidad de vida de sus trabajadores y en la cohesión interna de la empresa.

Elaborar políticas y procedimientos claros para la administración del fondo, incluyendo la solicitud y aprobación de préstamos, a distribución de beneficios, la inversión de los fondos y la resolución de conflictos.

El estudio organizacional se enfocará en comprender las necesidades y expectativas de los empleados en relación con un fondo de empleados. Esto es esencial para diseñar un fondo que realmente beneficie a los trabajadores y que sea atractivo para su participación. Permitiendo evaluar cómo la cultura empresarial actual podría influir en la aceptación y el éxito del fondo de empleados. Si la cultura es resistente al cambio o no está alineada con los valores del fondo, podría ser necesario abordar estos aspectos antes de implementarlo.

Ayudar a identificar las regulaciones legales y fiscales que se aplican a los fondos de empleados en la jurisdicción específica de la empresa. Asegurarse de cumplir con estas regulaciones es esencial para evitar problemas legales en el futuro.

El estudio de viabilidad organizacional para la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín arrojó resultados significativos que respaldan la iniciativa de la empresa. Se identificó que el bienestar social, la educación financiera y la cooperación solidaria son pilares fundamentales para los empleados, lo que sugiere un alto nivel de interés en la implementación del fondo. Además, se encontró que la empresa cuenta con los recursos financieros, administrativos y humanos necesarios para respaldar la creación y gestión del fondo de empleados. La estructura organizacional y la cultura empresarial de Espumas Medellín también

fueron identificadas como propicias para promover la colaboración y el compromiso de los empleados en iniciativas como esta, y se observó una tendencia positiva hacia la aceptación y el éxito del fondo de empleados.

Por otro lado, se destacó la importancia de alinear la cultura empresarial con los valores del fondo para garantizar su efectividad a largo plazo. Además, se identificaron ejemplos de otras organizaciones que han implementado con éxito fondos de empleados, lo que proporcionó perspectivas útiles sobre las mejores prácticas y lecciones aprendidas. Estos hallazgos sugieren que Espumas Medellín puede beneficiarse de la experiencia de otras empresas en términos de diseño, implementación y gestión del fondo de empleados, respaldando así la viabilidad organizacional de la iniciativa y conectando con la necesidad de mejorar la calidad de vida de sus empleados, como se plantea desde sus objetivos.

El presente trabajo está estructurado de manera integral para abordar de manera efectiva el estudio propuesto. Comenzando con una introducción que contextualiza la investigación, se avanza hacia el Planteamiento del Problema, identificado como el eje central del estudio, seguido de los objetivos generales y específicos que guían la indagación. La justificación del proyecto aporta un enfoque adicional, explicando el propósito detrás de la investigación. Luego, el Capítulo 2 introduce el marco referencial, donde se revisan investigaciones previas relacionadas, seguido del marco conceptual, que contextualiza los conceptos clave. El marco legal expone las regulaciones colombianas y extranjeras pertinentes, mientras que el marco teórico aborda los fundamentos centrales del estudio.

El Capítulo 3 detalla el diseño de la investigación, incluyendo la línea de investigación, el eje temático, el enfoque investigativo y su alcance. El Capítulo 4 presenta los resultados y discusiones de la investigación, destacando las encuestas realizadas y su análisis

correspondiente. Finalmente, el Capítulo 5 ofrece conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, respaldadas por referencias y anexos utilizados para enriquecer el trabajo.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

En el contexto actual del mundo empresarial, la retención de talento y el compromiso de los empleados emergen como pilares fundamentales que inciden de manera decisiva en la trayectoria exitosa y sostenible de cualquier organización. Ante este panorama, Espumas Medellín se encuentra en la fase de evaluación de una propuesta de vital importancia: el establecimiento de un fondo destinado a los empleados de la compañía. Sin embargo, previo a la ejecución de esta estratégica iniciativa, se torna necesario llevar a cabo un minucioso y completo análisis organizacional. Dicho estudio tiene como finalidad adentrarse de manera detallada en los potenciales desafíos que puedan surgir, con el propósito de comprenderlos plenamente y diseñar soluciones adecuadas que garanticen la factibilidad y la eficacia de este proyecto.

Los empleados de Espumas Medellín enfrentan dificultades financieras por lo que pueden experimentar distracciones en el trabajo debido a preocupaciones sobre sus problemas financieros, altos niveles de estrés dado a las innumerables sumas de dinero las cuales le deben a terceros, estos pueden tener efectos adversos en la salud física y mental de los trabajadores, lo que puede resultar en ausentismo laboral, rotación de personal y costos médicos adicionales

Los empleados que no tienen acceso a recursos financieros adecuados en momentos de necesidad pueden recurrir a préstamos de alto interés o tarjetas de crédito, lo que puede agravar aún más sus problemas financieros. La falta de una red de seguridad financiera puede llevar a una espiral de deuda.

Más del 64% de los empleados de Espumas Medellín son personas que cuentan con créditos bancarios o tarjetas de crédito, estos están pagando tasas de hasta el 3.1% enfatizando que aunque se encuentra por debajo de la tasa de usura siguen siendo tasas muy elevadas para el promedio disponible con el que cuentan los empleados de la compañía, incluso han optado por

embargar sus sueldos completamente a tope por deudas adquiridas con entidades financieras, es así como los empleados de Espumas Medellín necesitan un plan de ejecución que les permita tener una vida financiera mucho mejor, dándole nuevos beneficios de ahorro y créditos con facilidad de obtención y garantías que le permitan tener una vida digna frente a sus estados financieros.

Teniendo en cuenta la validación realizada a los empleados de espumas Medellín evidenciamos que el 56% de los empleados manifiestan no saber dividir sus gastos y sus sueldos lo que nos da a entender el déficit de educación financiera que presentan, lo que nos da pie a consolidar un plan de ejecución donde podamos darle énfasis a la educación financiera y como distribuir los gastos en un hogar.

Teniendo en cuenta que la compañía cuenta con trabajadores de los extractos 1,2 y 3 los cuales abarcan el 73% de la empresa, según cifras relacionadas con la capacidad de endeudamiento del banco de la república los colombianos con más solicitudes de créditos están vinculados a estos extractos, por lo que se evidencia que un fondo de empleados puede ayudar a impulsar a estos empleados y sus familias.

Es así como se pretende realizar la viabilidad organizacional del fondo de empleados Espumas Medellín con el fin de garantizar mejores oportunidades no solo financieras si también en apoyo psicológico que tanto necesitan los empleados de la compañía.

Con el fin de evaluar la viabilidad para la creación del fondo de empleados se realiza la verificación por medio de una matriz DOFA en la que se puede evidenciar las principales

Problemáticas para implementar el fondo de empleados:

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<p>Falta de experiencia: la falta de experiencia en la creación y gestión de fondos puede ser una debilidad que puede llevar a decisiones incorrectas o ineficientes en las primeras etapas.</p> <p>Recursos limitados: si una organización tiene recursos financieros limitados para establecer un fondo para empleados, esto puede ser una debilidad.</p> <p>Resistencia interna: la resistencia de algunos empleados o miembros de la organización a la idea de un fondo de empleados puede dificultar su establecimiento.</p> <p>Falta de conocimiento: si los empleados o la gerencia no comprenden completamente cómo funcionan los fondos de los empleados, esto puede ser una debilidad.</p> <p>Altas tasas de interés: las altas tasas de interés de las diferentes entidades bancarias pueden tener afectaciones por las capacidades de endeudamiento de cada uno de los empleados.</p>	<p>Mejores relaciones laborales: establecer un fondo para empleados puede mejorar las relaciones entre la gerencia y los empleados, lo que lleva a un ambiente de trabajo más armonioso.</p> <p>Beneficios fiscales: Dependiendo de su ubicación, los fondos para empleados pueden ofrecer beneficios fiscales tanto a su organización como a sus empleados, lo que puede ser una oportunidad económica.</p> <p>Fomenta el ahorro: Al establecer un fondo, puedes incentivar a tus empleados a ahorrar, mejorando su bienestar financiero y su lealtad hacia tu empresa.</p> <p>Desarrollo de liderazgo interno: al administrar los fondos de los empleados, puede brindarles a sus empleados oportunidades de desarrollo de liderazgo que pueden beneficiar a su organización a largo plazo.</p> <p>Bajas tasas de interés: un fondo de empleados puede dar la posibilidad de optar las mejores tasas de interés permitiendo que su nivel económico pueda mejorar</p>
FORTALEZAS	AMENAZAS
<p>Participación de los empleados: si su organización tiene empleados que contribuyen activamente a su fondo de empleados, será una gran ventaja.</p> <p>Recursos financieros: si una organización tiene suficientes recursos financieros para establecer y mantener un fondo de inversión, esto también es una fortaleza.</p> <p>Experiencia en gestión: si su organización tiene personal con experiencia en la gestión de fondos o programas similares, esto es una ventaja.</p> <p>Cultura empresarial: una cultura empresarial que fomente la colaboración y la participación puede ser una fortaleza clave.</p>	<p>Crisis económica: una crisis económica puede afectar negativamente la capacidad de los empleados para contribuir al Fondo y la capacidad de la organización para mantener el Fondo.</p> <p>Cambios legales: Los cambios en las regulaciones legales o impositivas pueden afectar negativamente la rentabilidad y los rendimientos del Fondo.</p> <p>Rechazo de los empleados: si los empleados no comprenden el valor de su grupo de empleados, es posible que no participen activamente, lo que puede amenazar el éxito de su empresa.</p>

Relacionando la tabla anterior podemos evidenciar que la falta de conocimiento frente al ahorro y las diferentes formas de crédito e inversión se pueden convertir en un conflicto que afecte la operatividad de la compañía, sin embargo, podemos fortalecer las oportunidades de crecimiento mostrándole a los trabajadores las formas de empezar con su educación financiera, así se podemos fomentar el crecimiento no solo de los empleados sino también de la compañía en general.

Las diferentes crisis económicas que se han venido en el año 2023 han afectado a más del 48% de los empleados y con esto acarreamos que la compañía puede ver afectado en su producción ya que si el colaborador presenta distracción la producción reduce, ayudar a los empleados a mejorar en los aspectos financieros impulsaría a la compañía a no presentar falencia en los campos de manufactura, dando mejores índices y mejores resultados por lo que tener la oportunidad de recibir educación y benéficos de un fondo se evidencia viable para todos los colaboradores.

No solo se ven afectadas las diferentes personas de la compañía por desconocimiento si no que se evidencia que el 2023 ha traído consigo altas tasas de financiamiento y dificultades para la obtención de beneficios por parte de las entidades financieras, así podemos realizar el estudio organizacional de viabilidad del fondo de empleados mostrando los benéficos competentes a un mercado tan competitivo en el que el empleado sea el más beneficiado.

Así podemos validar que la matriz DOFA se ha relacionado con las diferentes partes afectadas y fortalecida de la compañía en la que se tienen como base el crecimiento integral no solo de los empleados sino también de la compañía que ha enfrentado crisis financieras los últimos años.

1.1 Formulación del Problema

En el contexto actual del mundo empresarial, la retención de talento y el compromiso de los empleados emergen como pilares fundamentales que inciden de manera decisiva en la trayectoria exitosa y sostenible de cualquier organización. Ante este panorama, Espumas Medellín se encuentra en la fase de evaluación de una propuesta de vital importancia: el establecimiento de un fondo destinado a los empleados de la compañía. Sin embargo, previo a la ejecución de esta estratégica iniciativa, se torna necesario llevar a cabo un minucioso y completo análisis organizacional. Dicho estudio tiene como finalidad adentrarse de manera detallada en los potenciales desafíos que puedan surgir, con el propósito de comprenderlos plenamente y diseñar soluciones adecuadas que garanticen la factibilidad y la eficacia de este proyecto.

¿Cuáles son los principales aspectos que deben verificarse para determinar la viabilidad organizacional y cómo pueden abordarse mediante la implementación de un fondo de empleados, con el fin de mejorar el bienestar y el compromiso laboral, y además contribuir al crecimiento y la estabilidad de Espumas Medellín en un entorno económico desafiante?

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar la estructura organizativa requerida para administrar eficazmente el fondo de empleados.

2.2 Objetivos específicos

Realizar un censo entre los empleados interesados en participar en el fondo de empleados con el fin de comprender sus expectativas y necesidades.

- Identificar los beneficios y servicios que se ofrecerán a los miembros del fondo, como préstamos, programas de ahorro, asesoramiento financiero, entre otros.

- Desarrollar un plan detallado que describa los pasos concretos a seguir para la creación y lanzamiento del fondo de empleados.

- Investigar fuentes de financiamiento adicionales, como préstamos bancarios o inversores externos, si es necesario para el capital inicial.

- Evaluar el impacto positivo del fondo en la calidad de vida y el bienestar financiero de los empleados y en la estabilidad financiera de la empresa.

3 Justificación

La instauración de un fondo de empleados se instituye como una empresa que va más allá de las fronteras de la propia organización. No solo se observa como un mecanismo con la capacidad de elevar el bienestar de los trabajadores y consolidar la fortaleza de la empresa, sino que también posee el potencial de impulsar el progreso y desarrollo de la industria en la que opera. El propósito fundamental de esta investigación radica en analizar y justificar la relevancia de establecer un fondo de empleados en el contexto sectorial, resaltando cómo esta iniciativa podría conllevar beneficios de alcance general para toda la industria,

Esto puede aportar beneficios tales como:

- La introducción de un fondo de empleados tiene el potencial de incrementar la retención de empleados altamente capacitados y con experiencia en la organización, lo que a su vez fomenta la estabilidad y el crecimiento de la empresa.

- Contribuir una cultura organizacional favorable que se traduce en un entorno laboral más eficiente y gratificante.

- proporcionar préstamos a tasas favorables, se reduce la necesidad de que los empleados busquen ayuda financiera externa, lo que alivia la presión financiera de la organización.

- Fomento de Prácticas Laborales Sostenibles, La incorporación de iniciativas como los fondos de empleados en una organización puede servir como modelo para otras empresas en el sector, impulsando prácticas laborales sostenibles y el bienestar de los empleados.

El establecimiento de un fondo de empleados se instituye como una medida estratégica de notables ventajas tanto para los colaboradores como para la entidad en su totalidad. Este proyecto empresarial concentra sus esfuerzos en instituir un mecanismo económico y social que fomenta el bienestar y la estabilidad de los trabajadores, al tiempo que robustece la cultura corporativa. La investigación que se plantea busca cimentar la relevancia y la viabilidad de esta iniciativa, al mismo tiempo que busca identificar de qué manera puede contribuir al éxito de la organización en diversos frentes.

El establecimiento de un fondo de empleados tiene el potencial de elevar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, al brindarles beneficios económicos y posibilidades de inversión. La retención de personal conlleva una reducción de los gastos relacionados con la rotación laboral y la formación de nuevos empleados.

La ejecución de este estudio resulta fundamental para evaluar la viabilidad y las ventajas inherentes a la instauración de un fondo de empleados en nuestra entidad. Al adentrarnos en la comprensión del impacto favorable que esta iniciativa puede conllevar en las esferas financieras, sociales y culturales de la compañía, estamos facultados para tomar decisiones fundamentadas que propugnen por un entorno laboral más próspero y duradero. Asimismo, la implantación de un fondo de empleados puede fortalecer nuestra posición en el mercado y potenciar nuestra capacidad para atraer y retener a talento crucial.

Este estudio no solo representa una inversión en el bienestar de nuestros colaboradores, sino también en el futuro y la competitividad de la organización.

La creación de un fondo de empleados se presenta como una estrategia de notable repercusión en la salud financiera de una empresa. Más allá de sus influencias en el bienestar de los colaboradores y en la cultura organizativa, esta medida tiene el potencial de generar resultados económicos sólidos. La investigación propuesta persigue el análisis y la fundamentación de los beneficios económicos derivados de la creación de un fondo de empleados, con el fin de ilustrar cómo esta iniciativa puede aportar de manera positiva a la estabilidad y el crecimiento financiero de la organización.

Este fondo de empleados nos muestra beneficios financieros no solo para la compañía si no para todos los involucrados de la siguiente manera:

Colaboradores que disfrutan de estabilidad financiera y satisfacción tienden a mostrar un mayor nivel de productividad, lo que puede impulsar la eficiencia y la producción, contribuyendo así al incremento de los ingresos, préstamos a tasas de interés favorables, que disminuye la necesidad de que los empleados recurran a préstamos externos, lo que reduce la carga financiera asociada a los embargos de salario y otras deudas, generar intereses y dividendos a través de inversiones, lo que puede agregar una fuente de ingresos adicional a la organización, la organización puede servir como ejemplo para otras empresas en el sector, promoviendo prácticas laborales sostenibles y un sector más saludable económicamente.

Esta investigación se justifica por la importancia económica de la creación de un fondo de empleados en nuestra organización. No solo se trata de mejorar el bienestar de los empleados, sino también de fortalecer nuestra posición financiera. Los beneficios económicos en términos de reducción de costos, aumento de la productividad y generación de ingresos adicionales son fundamentales para nuestra estabilidad y crecimiento. Además, esta iniciativa puede tener un impacto positivo en todo el sector, promoviendo prácticas laborales sostenibles y contribuyendo

al desarrollo económico del mismo. Esta investigación no solo representa una inversión en el bienestar de nuestros empleados, sino también una inversión estratégica en nuestra prosperidad económica.

La creación de un fondo de empleados no es solo una iniciativa empresarial; es un esfuerzo que puede tener un profundo impacto en la vida de los empleados y, en última instancia, en la sociedad en su conjunto. La investigación propuesta se centra en analizar y fundamentar los beneficios sociales de la creación de un fondo de empleados, destacando cómo esta iniciativa puede contribuir al bienestar de los empleados, al fortalecimiento de la comunidad y a la promoción de prácticas laborales sostenibles.

Una investigación estratégica sobre la creación de un fondo de empleados realizada por un estudiante puede aportar una serie de beneficios tangibles y contribuir al desarrollo y la mejora de la universidad en múltiples aspectos; La investigación puede identificar oportunidades para la universidad en términos de eficiencia y bienestar; Al llevar a cabo esta investigación, la universidad puede establecer un ejemplo y convertirse en un líder en la adopción de prácticas laborales sostenibles y en la promoción del bienestar.

Este proyecto consolida el crecimiento de formatos de investigación que presenta la Corporación universitaria cada semestre, dándole ampliación a los proyectos que los estudiantes presentan, dándole ampliación de información financiera y estratégicas para que otros estudiantes tengan bases para futuros trabajos universitarios.

La creación de un fondo de empleados es una iniciativa que puede traer beneficios significativos tanto para la organización como para el estudiante que lidera el proyecto. Más allá de su función en la mejora de la gestión financiera y del bienestar de los empleados, esta iniciativa puede proporcionar una valiosa experiencia de aprendizaje y desarrollo profesional

para el estudiante. La investigación propuesta se centra en analizar y fundamentar cómo la participación en la creación de un fondo de empleados puede beneficiar al estudiante, enriqueciendo su formación y su futuro profesional.

la importancia de comprender y demostrar los beneficios de la creación de un fondo de empleados para el estudiante que lidera el proyecto. Más allá de los aspectos financieros y organizacionales, esta iniciativa enriquece la formación, el desarrollo personal y profesional del estudiante, lo prepara para el mundo laboral y lo diferencia como un líder comprometido con la responsabilidad social empresarial. La participación en la creación de un fondo de empleados no solo es una inversión en la organización, sino también en el desarrollo del estudiante y en la construcción de un perfil profesional sólido y competitivo. Esta investigación tiene como objetivo resaltar estos beneficios y promover una mayor conciencia sobre el impacto positivo que esta iniciativa puede tener en la vida y el futuro profesional del estudiante.

CAPÍTULO II

4 Marco Referencial

4.1 Marco Conceptual

El Fondo de Empleados, entidad autogestionada por sus propios trabajadores o miembros, persigue con ardor la misión principal de impulsar el progreso económico, social y financiero de sus asociados. Para materializar este propósito noble, se erige sobre pilares fundamentales como la oferta de servicios financieros, oportunidades de ahorro, facilitación de préstamos e implementación de iniciativas de bienestar.

La participación de los asociados se erige como piedra angular, cultivando un alto nivel de compromiso. Se alienta y respalda con determinación la toma de decisiones y la cooperación activa en la administración y orientación estratégica, dando forma a una gestión democrática en consonancia con los Principios Cooperativos. La adhesión voluntaria, autonomía, independencia, contribución económica activa, promoción de la educación, formación y transparencia informativa son los faros que iluminan el camino de su actuación. Además, se busca una colaboración estrecha con otras cooperativas y un firme compromiso con el bienestar comunitario.

La prioridad indiscutible del fondo es el bienestar financiero de sus asociados, promoviendo una cultura de ahorro responsable y facilitando servicios financieros a tarifas particularmente favorables. Trascendiendo lo meramente económico, los fondos de empleados ofrecen una amplia gama de beneficios sociales, orquestando actividades para promover el bienestar y la calidad de vida. Asimismo, brindan asesoramiento y respaldo en situaciones personales y familiares, manifestando así una preocupación holística por el bienestar integral de sus asociados.

La autoayuda y solidaridad son valores que se cultivan con esmero, congregando a los asociados para respaldarse mutuamente en la consecución de objetivos financieros y personales. La gestión transparente destaca como característica clave, proporcionando información clara y accesible sobre la gestión financiera y operativa.

Impulsar el desarrollo sostenible se erige como un objetivo primordial, contribuyendo a la estabilidad económica a largo plazo de los asociados y fortaleciendo las comunidades a través de un enfoque en la prosperidad económica y cohesión social. Los fondos de empleados, además de mejorar la vida de sus miembros, desempeñan un papel esencial en el fortalecimiento de la trama social y económica de las comunidades que sirven.

La capacidad de impactar positivamente en la comunidad en su conjunto se materializa mediante iniciativas de responsabilidad social, que van desde donaciones benéficas hasta el fomento del voluntariado. La evaluación continua y la mejora constante son elementos esenciales para una gestión efectiva, ajustándose a las demandas cambiantes de los miembros. A nivel legal, se garantiza el cumplimiento de leyes y regulaciones, asegurando así la operatividad dentro de un marco legal adecuado.

Este enfoque conceptual ofrece una visión holística de los principios, valores y objetivos que fundamentan el proyecto organizacional de un fondo de empleados. Es imperativo que los promotores del fondo posean un conocimiento profundo de estos conceptos para asegurar un desarrollo coherente y un beneficio máximo para sus asociados.

En la continuación de la exploración de la riqueza conceptual del Fondo de Empleados, se revelan aspectos adicionales que, enlazados entre sí, delinean su esencia y propósito.

Con el compromiso innegable de empoderar a sus asociados, el Fondo de Empleados trasciende las fronteras convencionales de los servicios financieros. Mediante estrategias de empoderamiento económico, se concentra en potenciar habilidades económicas y proporcionar herramientas que fomenten la independencia financiera, convirtiéndose así en un catalizador para el progreso individual y colectivo.

En el ámbito de la innovación financiera, este fondo, caracterizado por su dinamismo y proactividad, busca incesantemente la vanguardia en sus servicios. Abrazando las tecnologías emergentes, se posiciona como líder al ofrecer soluciones financieras eficientes y accesibles, adaptándose continuamente en un entorno económico en constante evolución.

Además, la adopción de una cultura de responsabilidad ambiental demuestra su conciencia sobre el impacto en la sociedad. Integrando prácticas sostenibles en sus operaciones, el Fondo de Empleados promueve la conciencia ecológica entre sus asociados, contribuyendo así a la construcción de un entorno más saludable y sostenible.

Reconociendo la importancia crucial de la educación financiera, este fondo implementa programas educativos que trascienden la simple prestación de servicios. Al brindar herramientas para la gestión eficiente de recursos y la planificación a largo plazo, estos programas refuerzan el compromiso con el desarrollo integral de sus asociados.

En situaciones adversas, el Fondo de Empleados demuestra su compromiso con la resiliencia financiera. Desarrolla planes y mecanismos de apoyo para mitigar los impactos económicos en momentos de crisis, reafirmando su papel esencial como protector del bienestar económico de sus miembros.

La promoción activa de la inclusión financiera refleja su abrazo a la diversidad. Asegurándose de que sus servicios estén disponibles y accesibles para todos los miembros,

independientemente de su nivel socioeconómico, el fondo busca reducir brechas financieras y crear oportunidades equitativas para el progreso individual de cada asociado.

En colaboración estrecha con instituciones educativas, se teje una sinergia que va más allá de la mera cooperación. Esta alianza contribuye al crecimiento personal y profesional de la comunidad que sirve, reforzando la importancia del aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades.

En el análisis más profundo de la filosofía del Fondo de Empleados, se desvelan aspectos que no solo definen su misión, sino que también forjan una narrativa rica en propósito y compromiso.

La apuesta del Fondo por el empoderamiento económico trasciende la concepción convencional de servicios financieros. Más allá de meras transacciones, la entidad se erige como un facilitador de cambio al concentrarse en el desarrollo de habilidades económicas y la provisión de herramientas para la independencia financiera. Esta estrategia no solo proyecta un impacto individual, sino que se convierte en un catalizador para el avance colectivo, posicionando al Fondo como un impulsor genuino del progreso comunitario.

En el ámbito de la innovación financiera, la entidad se presenta como un actor dinámico y proactivo. Su constante búsqueda de vanguardia, mediante la adopción de tecnologías emergentes, revela un compromiso inquebrantable con la eficiencia y accesibilidad en sus servicios. Este enfoque adaptable y evolutivo se traduce en una respuesta ágil a un entorno económico en constante cambio, asegurando que los asociados se beneficien de soluciones financieras modernas y eficientes.

La incorporación de una cultura de responsabilidad ambiental añade una dimensión ética y sostenible al Fondo de Empleados. Al integrar prácticas sostenibles en sus operaciones, la

entidad reconoce y asume su papel en la construcción de un entorno más saludable y sostenible. Este compromiso ambiental no solo refleja una preocupación por el bienestar económico, sino también por el impacto social y ambiental que la entidad genera.

La importancia estratégica de los programas de educación financiera se destaca como un pilar fundamental en la gestión del Fondo. Al trascender la mera prestación de servicios, estos programas se convierten en vehículos de capacitación que dotan a los asociados de herramientas vitales para la gestión eficiente de recursos y la planificación a largo plazo. Así, la entidad se posiciona como un agente no solo de transacciones, sino de verdadera formación financiera y desarrollo personal.

En momentos de crisis, el Fondo de Empleados emerge como un baluarte de resiliencia financiera. La elaboración de planes y mecanismos de apoyo en situaciones adversas no solo demuestran una previsión estratégica, sino que también reafirma su compromiso inquebrantable como protector del bienestar económico de sus miembros, asegurando que la comunidad pueda superar desafíos económicos de manera efectiva.

La inclusión financiera, como principio rector, revela el compromiso del Fondo con la equidad y la diversidad. Al asegurarse de que sus servicios sean accesibles para todos, independientemente del nivel socioeconómico, la entidad busca activamente reducir las brechas financieras y crear oportunidades equitativas para el progreso individual de cada asociado.

La colaboración estratégica con instituciones educativas representa un vínculo más allá de lo transaccional. Esta alianza no solo fortalece la educación, sino que contribuye al crecimiento personal y profesional de la comunidad servida, reforzando la importancia del aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades en la consecución de objetivos financieros y personales.

La extensión de la influencia del Fondo más allá de los límites organizativos, a través de una red de apoyo comunitario, simboliza su papel esencial como agente de cambio. Colaborar con otras organizaciones y entidades para fortalecer la infraestructura social y económica de la comunidad no solo demuestra su compromiso, sino que también consolida su posición como un actor clave en el desarrollo integral de la sociedad.

En suma, esta contextualización detallada del Fondo de Empleados revela una entidad que no solo gestiona transacciones financieras, sino que encarna un compromiso más amplio con el empoderamiento, la sostenibilidad, la educación y el bienestar comunitario. Su narrativa va más allá de los números y se convierte en una historia de transformación positiva y crecimiento sostenible para la comunidad que tiene el privilegio de servir.

Finalmente, al extender su influencia más allá de los límites organizativos, el fondo establece una red de apoyo comunitario. Colabora con otras organizaciones y entidades para fortalecer la infraestructura social y económica de la comunidad, generando así un impacto positivo a nivel local y consolidando su compromiso con el desarrollo integral de la sociedad. En conjunto, estos elementos intrínsecos y conexiones estratégicas delinean un panorama elocuente del Fondo de Empleados, no solo como una entidad financiera, sino como un agente integral de transformación y prosperidad para la comunidad que tiene el privilegio de servicio.

4.2 Marco Contextual

En la Universidad de Jaén, España, se está llevando a cabo una investigación que aborda la cuestión crucial de determinar si el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), un organismo público con la misión de asegurar los créditos salariales de los empleados frente a la insolvencia del empleador cumple eficazmente con su propósito. Este estudio se propone analizar y resolver diversas interrogantes relacionadas con la falta de resolución por parte del FOGASA, así como examinar la jurisdicción competente para conocer las reclamaciones y la eventual necesidad de

realizar una reclamación previa. La metodología utilizada es de tipo mixta, y la investigación destaca las normativas nacionales que imponen al FOGASA la responsabilidad de realizar los pagos salariales como fondos en situaciones en las cuales las empresas asociadas no puedan cumplir con dichas obligaciones (Arroquia, 2016)

En Brasil, se lleva a cabo una investigación de naturaleza mixta cuyo principal propósito es examinar la eficiencia y los determinantes de los fondos de pensiones brasileños. Se ha concluido que estos fondos desempeñan un papel crucial en la estabilidad macroeconómica de un país, destacándose como actores principales en los mercados de economías emergentes, como es el caso de Brasil. El estudio se centra en analizar la eficiencia operativa de las empresas de pensiones complementarias cerradas (EFPC) en Brasil durante el periodo comprendido entre 2015 y 2016, identificando los factores que inciden en la eficiencia, tales como el tamaño, el perfil de patrocinio y la composición de la solicitud de financiación. Para llevar a cabo este análisis, se emplearon metodologías como el Análisis Envolvente de Datos y la Regresión Lineal Múltiple. Los resultados revelan que el 40% de las EFPC presentan una eficiencia relativa inferior al 70%. Se determina que el factor crucial que influye en la eficiencia de los fondos de pensiones brasileños es la composición de la solicitud de financiación, mientras que el tamaño y el perfil del patrocinador no resultan determinantes. (Silva, 2024)

En los Estados Unidos, se lleva a cabo una investigación de índole cualitativa que se centra en la condición de accionistas de los fondos de pensiones afiliados a sindicatos estadounidenses. Esta condición, en ciertas circunstancias, confiere a la participación en las Juntas Generales un matiz paradójico. En efecto, al desempeñar el papel de accionistas, estos fondos también ejercen la representación de los trabajadores de la misma empresa. Esta dualidad puede generar conflictos de intereses en el momento de emitir votos durante las Juntas

Generales. La paradoja surge cuando los fondos de pensiones sindicales, al actuar como accionistas activistas, se ven enfrentados a la complejidad derivada de su doble función como representantes laborales y accionistas. Este fenómeno, (Ávalalas, 221) resalta la necesidad de abordar cuidadosamente los posibles conflictos de intereses inherentes a esta doble posición.

En el contexto peruano, se pone especial énfasis en la rentabilidad real y el desempeño financiero de las administradoras de fondos de pensiones, siendo el objetivo principal de esta investigación cuantitativa cuantificar la relación entre la rentabilidad real ajustada por riesgo de los fondos privados de pensiones y su desempeño financiero, así como su sincronización con el timing de mercado durante el periodo 2008-2020. La relevancia de este estudio se fundamenta en su impacto directo en los 7.7 millones de afiliados al sistema de previsión social peruano, establecido en 1992.

La metodología empleada se basa en modelos reconocidos como el de Sharpe y el Alfa de Jensen para evaluar el desempeño financiero y la selectividad de las inversiones. Además, se recurre al Modelo de Estimación Cuadrática de Treynor y Mazury para analizar la posible existencia de timing de mercado en las administradoras de fondos de pensiones (AFP) en el Perú.

Los resultados obtenidos revelan un desempeño financiero negativo tanto en las AFP como en el sistema privado de pensiones peruano. Asimismo, se destaca la ausencia de evidencia que respalde la existencia de timing de mercado en las AFP. La baja rentabilidad financiera sugiere la falta de una selección adecuada de inversiones por parte de las AFP para maximizar rendimientos y minimizar riesgos. En cuanto al timing de mercado, la investigación señala la ausencia de una capacidad efectiva de sincronización entre las AFP y el dinamismo del mercado financiero.

Los hallazgos presentados por Moncada Salcedo en su artículo "Rentabilidad real y desempeño financiero de las administradoras de fondos privados de pensiones en el Perú" (2022) publicado en Cátedra Villarreal Posgrado, arrojan luz sobre la necesidad de una revisión crítica de las estrategias de inversión y la toma de decisiones por parte de las AFP para mejorar el rendimiento y la eficiencia del sistema privado de pensiones en el país. (salcedo, 2022)

En Ecuador, se lleva a cabo una investigación de enfoque mixto con el propósito de diseñar un sistema de fondo de pensiones destinado a los empleados de empresas tanto públicas como privadas. El objetivo central de este estudio radica en analizar la situación financiera futura de dicho sistema, contextualizando previamente los sistemas de pensiones públicos y privados mediante una comparativa con experiencias internacionales en América y Europa, incluyendo la situación específica de Ecuador y los aspectos legales que respaldan la seguridad social en el país.

La investigación también proporciona un marco técnico actuarial del modelo de pensiones de capitalización individual, detallando el proceso para determinar el balance actuarial del fondo. En este contexto, se aborda inicialmente la situación demográfica del personal, considerando elementos como la distribución de edades, salarios y responsabilidades familiares de los empleados. Se busca establecer una tabla interna de ocupación laboral y anticipar el crecimiento futuro de la población laboral.

Los resultados de la evaluación del sistema de fondo de pensiones indican que este se mantendrá financieramente solvente, siempre y cuando no se enfrente a eventualidades que puedan generar una hiper siniestrabilidad en el sistema. Además, se examinan las funciones de las reservas matemáticas, las cuales ofrecen perspectivas sobre el comportamiento futuro de las reservas del sistema, determinando la disponibilidad de recursos y su capacidad para cumplir con

las obligaciones en el tiempo. Este estudio, llevado a cabo por Galarza y Vicente en 2004, contribuye significativamente al diseño de un sistema de fondo de pensiones robusto y sustentable para los empleados ecuatorianos de empresas públicas y privadas. (Galarza & Vicente, 2004)

Colombia ha destacado como un epicentro significativo en la implementación de fondos de empleados, estableciendo conexiones con otros países latinoamericanos que también adoptan este modelo, lo cual ha motivado diversas investigaciones, entre ellas la que aborda la Internacionalización del modelo de los fondos de empleados. se proporciona información detallada que revela que al cierre del 31 de diciembre de 2018, Colombia cuenta con 113 fondos de empleados en la categoría plena, 98 en la intermedia y 254 en la básica, según datos de la Superintendencia de la Economía Solidaria (Supersolidaria, 2018) Estas entidades han logrado captar ahorros y ofrecer créditos a los empleados afiliados bajo el principio de mutualidad.

Sin embargo, investigaciones previas llevadas a cabo por la Asociación Nacional de Fondos de Empleados (ANALFE) han concluido que fuera del país no existen entidades análogas a las mencionadas anteriormente, siendo las cooperativas la figura más similar encontrada en el ámbito internacional. En respuesta a esta situación, en colaboración con ANALFE, se ha emprendido la búsqueda de mercados que posibiliten la adopción del modelo de los fondos de empleados. Para ello, se ha considerado esencial que el marco legal en economía solidaria de los países seleccionados sea comparable al colombiano, además de ser naciones con estabilidad económica y política tanto en el presente como en el futuro.

La investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto, empleando fuentes cualitativas, como la información descriptiva, y fuentes cuantitativas, como las bases de datos. Los resultados obtenidos indican que, hasta el año 2019, Chile y Perú son los dos países más

idóneos para la implementación del modelo de fondos de empleados. Estas elecciones se respaldan en su estabilidad económica y en la existencia de leyes que favorecen el modelo que se busca introducir, diferenciándose positivamente de otros países en este aspecto. (Castañeda Gusmas & Clavijo Baquero, 2019)

Adicionalmente, se lleva a cabo otra investigación dirigida por Magda Katherine Barahona Sánchez y Ruth Alejandra Patiño Jacinto, la cual se propone analizar el papel crucial de la información no financiera en los fondos de empleados, entidades sin ánimo de lucro en Colombia. Este análisis se centra en las necesidades de los asociados, quienes desempeñan un papel fundamental al ser los propietarios de los recursos, los administradores y los beneficiarios de los servicios ofrecidos por estos fondos.

La metodología empleada abarca un estudio de caso múltiple que se enfoca en cinco fondos de empleados, utilizando el análisis de contenido en informes de gestión y entrevistas semiestructuradas realizadas a los asociados. Los resultados principales indican que, si bien es evidente que la información no financiera está ganando relevancia en los fondos de empleados, aún no existe homogeneidad entre las entidades, ya que los lineamientos existentes no son de carácter obligatorio. Se sugiere, para investigaciones subsiguientes, la formulación de propuestas concretas para informes y contenido mínimo de información no financiera específicamente diseñados para los fondos, alineados con las necesidades identificadas de los usuarios. (Barahina Sanchez & Patiño Jacinto, 2021)

Asimismo, se ha examinado el efecto derivado de la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para Pymes en los fondos de empleados ubicados en el Departamento de Sucre. Al comparar los indicadores financieros bajo las normativas internacional y local, se observa que no se evidencian impactos sustanciales en la

estructura financiera de estos fondos como consecuencia del cambio en la normativa contable hacia las NIIF. En este estudio específico, se evaluó el impacto de la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pymes en los fondos de empleados del Departamento de Sucre, Colombia, mediante la comparación de los principales indicadores financieros bajo ambas normativas contables. Con el fin de evitar posibles distorsiones en el desempeño de los fondos, se tomaron los estados financieros al 31 de diciembre de 2014 bajo la normativa colombiana y el estado financiero para propósitos de conversión bajo la normativa internacional al 1 de enero de 2015. Además, se llevó a cabo una modelación para evaluar el impacto de la norma NIC 32 original, reubicando los aportes sociales en el pasivo. La investigación adoptó un enfoque descriptivo, basándose en la información reportada por los fondos a la Superintendencia de la Economía Solidaria. Entre las conclusiones clave se destaca que no se identifican cambios significativos en la estructura financiera de los fondos de empleados en Sucre como resultado de la transición a las NIIF. (Sanabria , Contretas, & Peralta , 2020)

En lo que respecta a la administración interna, se ha formulado un modelo gerencial destinado a los fondos de empleados pertenecientes al sector solidario en Colombia. Este modelo contempla la evaluación del riesgo, los principios y la estructura organizativos como componentes fundamentales para potenciar la competitividad y la calidad en estos fondos. El análisis de este estudio enfoca la relevancia que tiene actualmente el concepto de competitividad y calidad, incluso en el ámbito solidario al que pertenecen todas las Cajas de Empleados de Colombia. El modelo propuesto incorpora la medición de riesgos, los principios y la estructura organizativos como elementos cruciales. El periodo de tiempo abordado en el análisis del objeto de estudio comprende información que toma como referencia la normativa existente, sirviendo

como punto de partida para lo que puede considerarse como el modelo administrativo objeto de estudio. El objetivo general de este trabajo se resume en examinar y actualizar la información que podría considerarse como una propuesta de modelo gerencial para los Fondos de Empleados, derivada de la normativa vigente en Colombia. (Arias & Angelica, 2011)

Además, se reconoce que la Educación y el Servicio son factores determinantes en la participación y retención de los asociados en los Fondos de Empleados en Colombia. El gobierno colombiano impulsa la economía solidaria como parte de su estrategia para fomentar el desarrollo alternativo y generar empleo. Al examinar el microambiente, se identifican oportunidades de mejora, atribuibles a deficiencias en la educación de los socios, quienes cumplen roles tanto de gestores como de usuarios. Estas deficiencias, especialmente en la formación y la falta de solidaridad al no implementar estrategias de marketing para fidelizar, se destacan como áreas de enfoque para potenciar la participación y la lealtad en los Fondos de Empleados.

4.3 Marco Legal

Ley 79 de 1988: Regula las cooperativas y fondos de empleados en Colombia. La Ley 79 de 1988 en Colombia regula las cooperativas y fondos de empleados en el país. Esta ley define a las cooperativas como "empresas asociativas sin ánimo de lucro en las cuales los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de las empresas, creadas con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general"

El Decreto 1481 de 1989 en Colombia establece normas sobre las cooperativas y fondos de empleados en el país. Esta normativa complementa la Ley 79 de 1988, la cual define a las cooperativas como "empresas asociativas sin ánimo de lucro en las cuales los trabajadores o los

usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de las empresas, creadas con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general"

Decreto 4680 de 2008: Regula aspectos específicos relacionados con la economía solidaria. En la que se verifica que Son contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios las Cajas de Compensación Familiar y los fondos de empleados, con respecto a los ingresos generados en actividades industriales, comerciales y en actividades financieras distintas a la inversión de su patrimonio, diferentes a las relacionadas con salud, educación, recreación y desarrollo social.

Ley 2300 del 10 julio de 2023; La ley busca proteger la intimidad de los consumidores al establecer pautas para la comunicación de entidades supervisadas por la Superintendencia Financiera, así como personas naturales y jurídicas en actividades de cobranza. Estas pautas abarcan canales, horarios y frecuencia de contacto, ya sea de manera directa, a través de terceros o mediante cesión de la obligación.

LEY 1527 DE 2012, (modificado por la Ley 1902 de 2018, art. 1) Cualquier individuo, ya sea asalariado, contratado por prestación de servicios, asociado a una cooperativa o precooperativa, fondo de empleados o pensionado, puede adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios acreditados directamente con su salario, pagos, honorarios o pensión. Para ello, debe contar con la autorización expresa de descuento, y el empleador o entidad pagadora, al recibir dicha autorización, está obligado a transferir los fondos directamente a la entidad operadora.

Ley 454 de 1998, Esta ley establece el marco conceptual para regular la economía solidaria, transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Nacional de la Economía Solidaria, crea la Superintendencia de la Economía Solidaria y el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito. Además, emite normativas sobre la actividad financiera de las entidades cooperativas y contempla otras disposiciones relevantes.

Ley 1391 de 2010, El propósito de esta ley es reformar la normativa principal de los Fondos de Empleados para adaptarla a las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que influyen en estas empresas.

Circular Básica Jurídica (Circular Externa 027 de 2014): Emitida por la Superintendencia de Economía Solidaria, establece disposiciones para las cooperativas y fondos de empleados.

Circular Básica Jurídica (Circular Externa 006 de 1999): También emitida por la Superintendencia de Economía Solidaria, establece pautas adicionales para el funcionamiento de las cooperativas y fondos de empleados.

4.4 Marco teórico

El cooperativismo, arraigado en la filosofía de la colaboración y la solidaridad, ha sido un motor esencial en la evolución de formas asociativas como los fondos de empleados. A lo largo de la historia, estos han experimentado una transformación constante para adaptarse a las cambiantes condiciones sociales, económicas, políticas y culturales, marcando hitos significativos en su desarrollo.

El surgimiento del movimiento cooperativo en respuesta a las adversas condiciones laborales durante la Revolución Industrial, a fines del siglo XIX, constituyó un cambio de paradigma. La esencia cooperativa, fundamentada en la colaboración y el beneficio mutuo, pronto se globalizó, dando lugar a diversas formas de asociación. Entre ellas, las cooperativas de ahorro y crédito y, más específicamente, los fondos de empleados comenzaron a tomar forma como expresiones particulares de la economía solidaria.

La Ley 79 de 1988 en Colombia se erige como un hito legislativo fundamental al establecer el marco legal para la economía solidaria, en especial para las cooperativas y los fondos de empleados. Esta normativa no solo instaaura las regulaciones iniciales, sino que también sienta las bases para ajustes y reformas ulteriores, adaptándose a la dinámica del entorno económico y social.

Las décadas de 1990 y 2000 marcan un período de notable crecimiento para los fondos de empleados en Colombia. Estos no solo se diversifican en términos de servicios financieros, sino que también amplían su presencia en diferentes sectores económicos. En este tiempo, los fondos de empleados emergen como actores cruciales en la promoción de la economía solidaria y en la mejora del bienestar de los trabajadores colombianos.

La creación de la Superintendencia de la Economía Solidaria en 2008 representa un punto de inflexión clave. Esta entidad asume la supervisión y regulación de las cooperativas, incluyendo los fondos de empleados. Su establecimiento refuerza la estructura y la transparencia del sector, garantizando el adecuado funcionamiento y la protección de los intereses de los miembros de estas organizaciones.

En el transcurso del siglo XXI, los fondos de empleados han continuado su proceso de adaptación a las condiciones cambiantes. Esta etapa se caracteriza por la incorporación de

tecnologías innovadoras, la ampliación de servicios y una participación destacada en la inclusión financiera. La capacidad de estos fondos para adaptarse refleja su versatilidad ante las demandas de una sociedad en constante evolución.

La última década ha sido testigo de posibles ajustes legislativos y nuevas normativas que han impactado en la estructura y operación de los fondos de empleados en Colombia. Estas reformas reflejan la necesidad de mantener la relevancia y eficiencia del sector en un contexto socioeconómico dinámico, subrayando la importancia de una legislación flexible y adaptable.

En la actualidad, los fondos de empleados enfrentan desafíos económicos, sociales y tecnológicos. No obstante, su resiliencia se manifiesta en su capacidad para seguir siendo actores clave en la promoción de la economía solidaria y el bienestar de los trabajadores colombianos. La capacidad de estos fondos para enfrentar y superar estos desafíos no solo determinará su supervivencia sino también su contribución continua al tejido social y económico de Colombia.

Este extenso marco teórico proporciona una visión detallada de la evolución de los fondos de empleados en Colombia, desde sus raíces históricas hasta los desafíos contemporáneos. Si deseas segmentos adicionales o más detalles sobre áreas específicas, no dudes en solicitarlo.

CAPÍTULO III

5 Diseño Metodológico

5.1.1 *Línea de investigación*

La investigación llevada a cabo tiene como objetivo fundamental el examen exhaustivo de la viabilidad organizativa para establecer un fondo de empleados en la empresa Espumas Medellín. Este estudio se enmarca en el distinguido grupo de Ciencias Económicas y Administrativas (GICEA) y se alinea con la investigación en Gestión Estratégica para la Globalidad. La información pertinente se ha obtenido directamente de la página oficial de la Universidad Minuto de Dios (Uniminuto).

5.1.2 *Eje temático*

La investigación emprendida tiene como propósito principal la evaluación de la viabilidad organizativa para la instauración del fondo de empleados en Espumas Medellín. Este estudio se enmarca en el programa de Empresas de la Universidad Minuto de Dios, seccional Antioquia Chocó, específicamente en el ámbito de la Administración de Empresas UNIMINUTO.

El programa de Administración de Empresas de UNIMINUTO se orienta hacia la formación integral de profesionales comprometidos con el desarrollo social y la gestión

empresarial. Nuestra misión es cultivar individuos capacitados para liderar empresas, fomentar el emprendimiento y la innovación, promoviendo así el desarrollo sostenible y la creación de riqueza colectiva.

Basado en nuestro modelo educativo institucional, fundamentado en un enfoque praxeológico inspirado en los principios del Minuto de Dios, nuestro programa busca potenciar el crecimiento profesional, personal y la responsabilidad social. Nos enfocamos en identificar y abordar los desafíos económicos, empresariales y productivos que afectan a las organizaciones, con el objetivo último de contribuir al progreso económico y social del país.

5.1.3 Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación adoptado es de tipo mixto, ya que se nutre de la complementariedad entre el paradigma cuantitativo y cualitativo, lo cual encuentra eco en las palabras de M. en C. Roberto Hernández Sampieri, quien aboga por la flexibilidad metodológica y la combinación de múltiples estrategias para una comprensión más completa de los fenómenos estudiados. Este enfoque mixto se erige como un puente entre la rigurosidad del análisis cuantitativo y la profundidad interpretativa del enfoque cualitativo, permitiendo así una exploración integral de la viabilidad organizacional para la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín.

5.1.4 *Diseño*

El proyecto de investigación anterior se enmarca en un diseño no experimental, en sintonía con los postulados de autores colombianos como Cepeda y Valencia (2019) en su obra "Metodología de la Investigación: Propuesta, Proyectos y Desarrollo", quienes resaltan la importancia de este enfoque para explorar detalladamente la realidad sin necesidad de manipular variables o establecer relaciones causales de manera artificial. Este enfoque permite una observación cuidadosa y descriptiva de los fenómenos en su entorno natural. En nuestro estudio, al centrarnos en la viabilidad organizacional para la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín, es crucial adoptar un enfoque que nos permita comprender la dinámica empresarial existente sin influir en ella artificialmente. De esta manera, seguimos un enfoque metodológico respaldado por autores colombianos reconocidos, lo que nos proporcionará una comprensión profunda y contextualizada del problema investigado; Cepeda, G., & Valencia, M. (2019). Metodología de la Investigación: Propuesta, Proyectos y Desarrollo.

5.1.5 *Alcance*

La investigación previa ha sido concebida y ejecutada bajo el auspicio del enfoque exploratorio, reflejando la influencia de destacados autores que han abordado la metodología de la investigación con profundidad y perspicacia. En este sentido, nos sumergimos en la filosofía metodológica de autores como Villalobos (2010) en su obra "Metodología de la Investigación Cualitativa", quien resalta la importancia de este enfoque para la comprensión holística y profunda de fenómenos complejos, proporcionando herramientas para adentrarse en territorios

desconocidos con flexibilidad y apertura mental. Asimismo, nos inspiramos en los planteamientos de Torres (2022) en "Metodología de la Investigación: Guía Práctica", donde se subraya la capacidad del enfoque exploratorio para revelar nuevos conocimientos y perspectivas a través de la inmersión en el campo de estudio. Adoptando estas perspectivas, nuestra investigación sobre la viabilidad organizacional para la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín se nutre de un enfoque que fomenta la exploración sin límites predefinidos, permitiendo que emerjan nuevas ideas, patrones y relaciones que enriquezcan nuestra comprensión del fenómeno estudiado. En este sentido, el enfoque exploratorio nos brinda la flexibilidad y la profundidad necesarias para abordar el problema de manera integral y capturar su complejidad en toda su magnitud. (Bernal, 2010)

5.1.6 Población

La población objeto de estudio comprendió un total de 1200 trabajadores, según los datos proporcionados por la fuente oficial del área de talento humano de la empresa Espumas Medellín, situada en el municipio de Caldas, Antioquia. Este número representa una muestra significativa y representativa de los empleados de la compañía, lo que proporciona una base sólida para el análisis y la evaluación de las dinámicas organizacionales y de recursos humanos dentro de la empresa. La ubicación estratégica de Espumas Medellín en Caldas, Antioquia, es un factor relevante a tener en cuenta, ya que puede influir en diversos aspectos relacionados con el perfil demográfico, las condiciones laborales y las prácticas de gestión de talento en la región. La recopilación de datos a partir de esta población objetivo se realizó siguiendo los más altos estándares de

confidencialidad y ética profesional, garantizando la integridad y la validez de los resultados obtenidos en el estudio.

5.1.7 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.

Para la investigación estudio de viabilidad organizacional para la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín, se emplearán diversas fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos. Entre las fuentes primarias se incluirán entrevistas semiestructuradas con directivos y empleados clave de la empresa, así como encuestas diseñadas específicamente para recopilar información sobre las necesidades, expectativas y percepciones de los empleados en relación con el fondo de empleados propuesto.

En cuanto a los instrumentos, se diseñará una encuesta estructurada que aborden aspectos clave como la percepción de los empleados sobre su bienestar financiero, su disposición para participar en el fondo de empleados, sus expectativas y necesidades en términos de servicios financieros y beneficios laborales, entre otros aspectos relevantes. Estos instrumentos serán validados previamente para garantizar su fiabilidad y validez en la recolección de datos.

5.1.8 Análisis y tratamiento de datos.

La exploración de datos constituye un proceso interactivo y dinámico que abarca la selección meticulosa, la categorización detallada, la comparación rigurosa, la validación minuciosa y la interpretación profunda de la información en todas las etapas de la investigación. Esta metodología, como señala Sandin en su documento complementario de 2003, resulta fundamental para profundizar en la comprensión de fenómenos de singular relevancia, dotando a la investigación de una perspectiva amplia y esclarecedora.

El análisis y tratamiento de datos desplegado en este estudio constituye un proceso integral y detallado, orientado a evaluar la viabilidad organizacional para la implementación del fondo de empleados en Espumas Medellín. Este enfoque metodológico se erige sobre varias etapas cruciales, cada una diseñada para arrojar luz sobre diferentes aspectos pertinentes al tema en cuestión.

En una primera fase, se llevó a cabo una exhaustiva recopilación de datos, abarcando información relevante sobre la empresa en su totalidad, sus empleados y su situación financiera actual. Esta etapa primordial estableció los cimientos sobre los cuales se construyó todo el proceso de análisis posterior.

Acto seguido, se procedió a identificar variables clave que pudieran incidir de manera significativa en la viabilidad del fondo de empleados. Esta selección minuciosa permitió dirigir el enfoque de la investigación hacia los aspectos más relevantes y determinantes para la toma de decisiones.

Una vez definidas las variables pertinentes, se diseñaron encuestas específicas, adaptadas a las necesidades y peculiaridades de Espumas Medellín, con el fin de conseguir datos concretos sobre dichas variables. Estas encuestas fueron distribuidas entre los empleados de la empresa, asegurando una representación adecuada de todas las áreas y niveles jerárquicos.

La fase de recopilación de datos dio paso al análisis, donde se aplicaron técnicas estadísticas y herramientas de software especializadas para examinar en detalle la información obtenida. Este proceso de análisis permitió explorar relaciones, identificar patrones y tendencias, y extraer datos valiosos que contribuyeron al entendimiento profundo de la situación.

Con los resultados del análisis en mano, se procedió a su interpretación, donde se buscaron explicaciones para los hallazgos y se evaluaron las implicaciones para la viabilidad del fondo de empleados. Esta etapa crítica involucró una evaluación cuidadosa de cada dato, considerando su relevancia y su impacto en el contexto general de la investigación.

Finalmente, se elaboraron informes detallados que sintetizaban los hallazgos del estudio, incluyendo análisis de datos, conclusiones y recomendaciones para la implementación del fondo de empleados. Estos informes fueron presentados a las partes interesadas pertinentes, como la dirección de la empresa y los propios empleados, con el propósito de comunicar de manera clara y transparente los resultados del estudio y sus implicaciones para el futuro de la organización.

En conclusión, el análisis y tratamiento de datos realizado en este estudio representa un esfuerzo meticuloso y riguroso para evaluar la viabilidad organizacional del fondo de empleados en Espumas Medellín. Mediante un enfoque metodológico estructurado y detallado, se logró obtener una comprensión profunda de los factores clave que influyen en esta iniciativa, proporcionando así una base sólida para la toma de decisiones informadas y estratégicas.

5.1.9 Plan de acción del proyecto

El plan de acción para el estudio organizacional destinado a la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín se desglosa en una serie de pasos estratégicos diseñados para garantizar un proceso eficiente y efectivo. En primera instancia, se llevará a cabo una fase preliminar de preparación, donde se establecerá un problema base con el fin de realizar un planteamiento de creación para verificar la viabilidad organizacional del fondo de empleados.

Posteriormente, se procederá con una etapa de análisis exhaustivo de la situación actual de la empresa, identificando los principales desafíos y oportunidades que puedan influir en la

viabilidad del fondo de empleados. Se recopilarán datos relevantes sobre la empresa, sus empleados y su situación financiera actual, para luego realizar un análisis detallado de estos datos utilizando técnicas estadísticas y herramientas de software apropiadas.

Con base en los hallazgos de este análisis, se desarrollará un plan estratégico detallado que incluirá objetivos claros y alcanzables, así como un cronograma preciso que delimite los hitos clave y los plazos de entrega. Se asignarán recursos adecuados y se establecerá un plan de gestión de riesgos para anticipar y mitigar posibles contratiempos que puedan surgir durante el proceso de investigación.

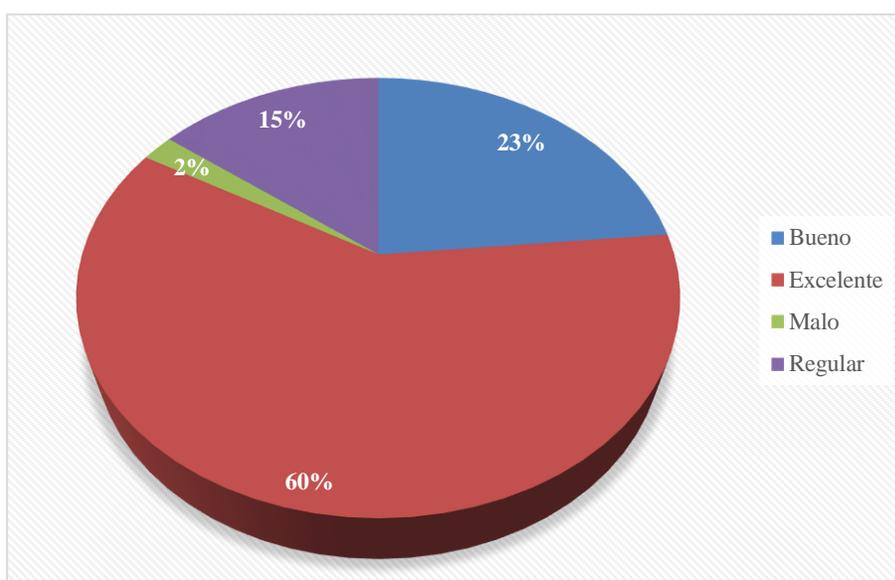
Una vez completada la planificación, se procederá a la implementación del plan estratégico, llevando a cabo las actividades delineadas en el cronograma. Esto incluirá la recopilación y análisis de datos, así como la realización de acciones específicas destinadas a avanzar hacia los objetivos establecidos. Se mantendrá una comunicación fluida y constante entre todos los miembros de la organización para garantizar la alineación y el compromiso en cada etapa del proceso.

CAPÍTULO IV

6 Resultados y Discusiones

En el presente apartado, se exponen los resultados derivados de un exhaustivo estudio de opinión llevado a cabo entre 392 empleados de Espumas Medellín. Este amplio muestreo ofrece una panorámica detallada de las percepciones, expectativas y preferencias de los colaboradores dentro de la organización. Los datos recabados constituyen una valiosa fuente de información para comprender las dinámicas internas de la empresa, permitiendo identificar áreas de mejora y fortalecer la toma de decisiones estratégicas orientadas al bienestar laboral y el desarrollo organizacional.

Gráfica 1
Ambiente laboral en espumas Medellín



Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

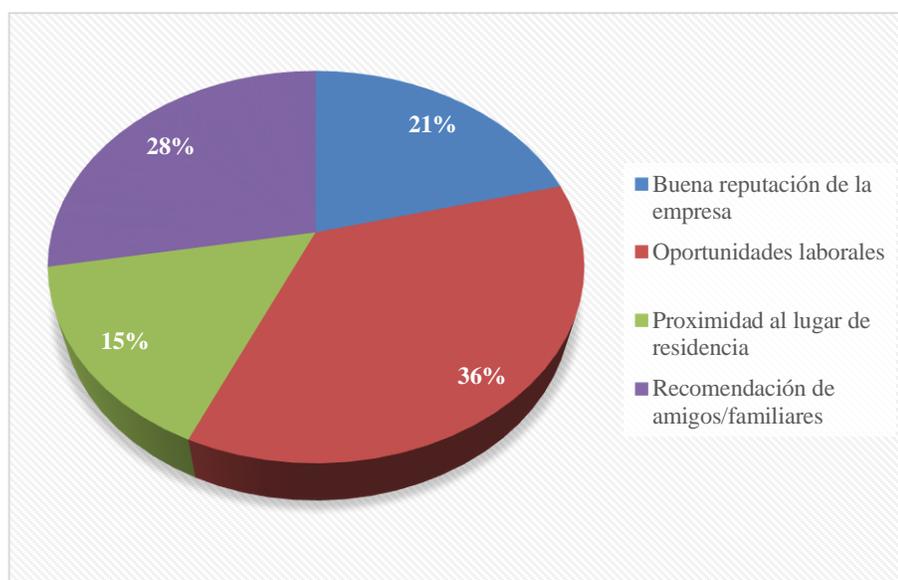
La gráfica revela que el entorno laboral dentro de la empresa se distingue por su excelencia, según lo señala el 60% de los colaboradores. Este resultado sugiere que la empresa

ha hecho hincapié en instaurar un ambiente laboral saludable y propicio para el desarrollo profesional y personal de sus empleados. Según Madrid (2017), invertir en un ambiente laboral ayuda a que las compañías aumenten su productividad, lo que significa que Espumas Medellín se esfuerza por garantizar un ambiente laboral excelente para sus empleados.

Tras la conclusión de la encuesta sobre el ambiente laboral, se procedió con la evaluación de los motivos detrás del ingreso de los empleados a Espumas Medellín. Este análisis busca comprender mejor las percepciones y expectativas de los trabajadores al unirse a la empresa, proporcionando una visión más completa de su experiencia laboral.

Gráfica 2

Motivo por el que los empleados de espumas Medellín ingresaron a la compañía



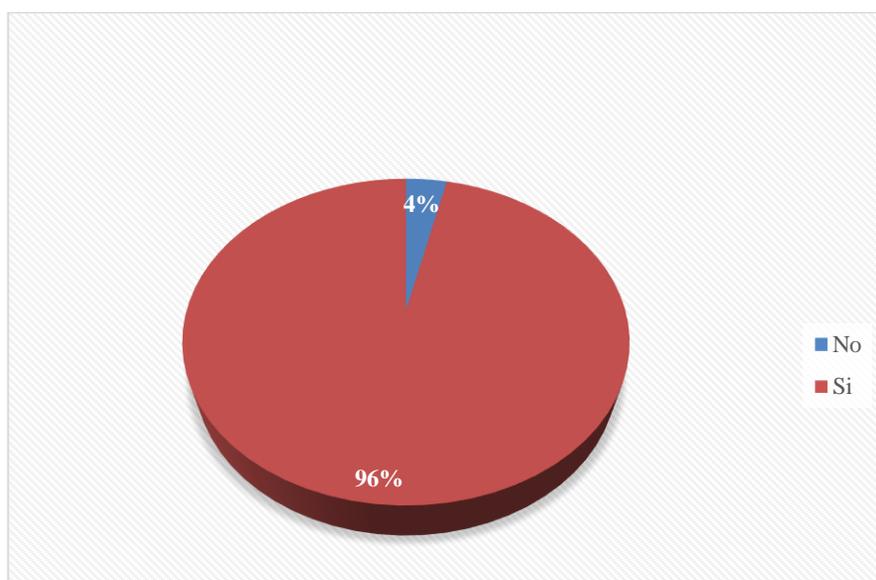
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica anterior ofrece un panorama revelador en el que el 36% de los empleados optaron por unirse a la compañía debido a las amplias oportunidades laborales que ofrece. Este hallazgo resalta la diversidad de roles disponibles en la empresa, lo que refleja su capacidad para

satisfacer una variedad de habilidades y aspiraciones profesionales. Según (Gonzales , 2024) en su artículo de investigación, este fenómeno refleja la estrategia efect de las empresas al ofrecer un amplio portafolio de vacantes para atraer y retener talento. Esta distribución de roles no solo fortalece el atractivo de la empresa como empleador, sino que también demuestra su compromiso con el crecimiento y desarrollo de su personal.

Después de indagar sobre los motivos de ingreso a la empresa, procedimos a verificar si los empleados consideran que la compañía ofrece un salario competitivo en comparación con otras del sector. Este enfoque integral nos permite comprender mejor la relación entre las expectativas iniciales de los empleados al unirse a la empresa y su percepción actual sobre los beneficios salariales.

Gráfica 3
Salarios competitivos de Espumas Medellín



Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

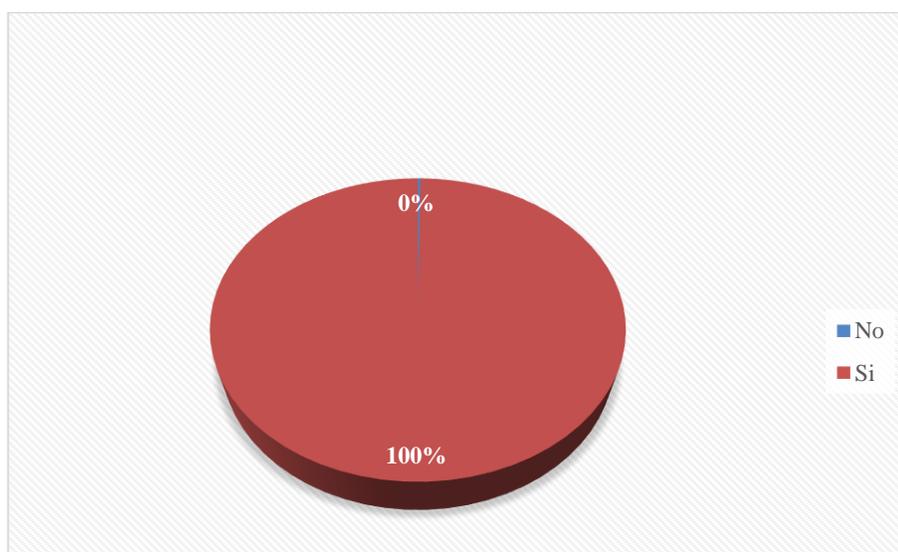
La gráfica proporcionada evidencia que la compañía ofrece un nivel salarial notablemente competitivo con un 96% de los empleados, destacando en comparación con otras entidades

dentro del mismo sector industrial. Este aspecto, sin duda, contribuye significativamente a su atractivo como empleador entre los profesionales del campo. La remuneración adecuada no solo refleja el reconocimiento del valor y la contribución de los empleados, sino que también puede incidir positivamente en la retención del talento y en la atracción de nuevos candidatos cualificados. Tal y como lo dice (Hidalgo Bueno, 2019) Por lo tanto, este análisis respalda la premisa de que el salario competitivo de la empresa juega un papel clave en su capacidad para atraer y retener a empleados talentosos en un mercado laboral dinámico y altamente competitivo.

Tras evaluar la percepción de los empleados sobre la competitividad salarial, procedimos a analizar su disposición para participar en el fondo de empleados. Este análisis nos permite comprender cómo la percepción salarial puede influir en la motivación de los empleados para involucrarse en iniciativas internas de la empresa, como el fondo de empleados, contribuyendo así a un panorama más completo de su satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Gráfica 4

Participación en el fondo de empleados por los trabajadores de espumas medellin



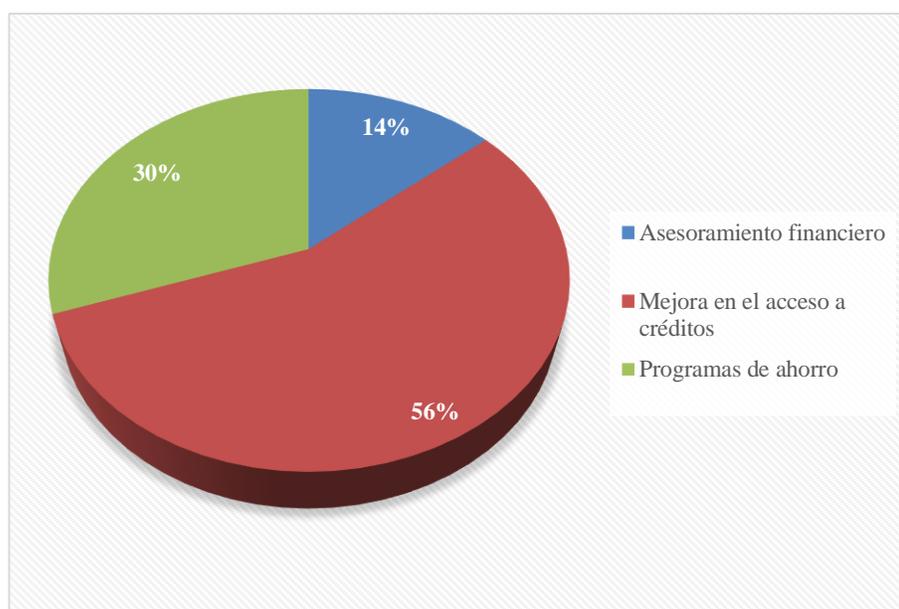
Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La representación gráfica anterior refleja un notable 100% de interés por parte de los encuestados en participar en un fondo de empleados de Espumas Medellín. Este dato constituye un indicador significativo de viabilidad para la potencial creación de dicho fondo. Además, la manifestación unánime de interés sugiere un respaldo sustancial por parte del personal hacia esta iniciativa, lo que fortalece su potencial implementación y efectividad en el ámbito laboral.

Tras analizar la disposición de los empleados para participar en el fondo de empleados, procedimos a investigar sus expectativas respecto a los beneficios que este podría ofrecerles. Este análisis nos permite entender cómo las percepciones y necesidades individuales influyen en la decisión de involucrarse en iniciativas internas de la empresa, como el fondo de empleados, lo que contribuye a una visión más completa del impacto potencial de esta iniciativa en el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Gráfica 5

Expectativas con los beneficios que puede ofrecer el fondo de empleados



Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

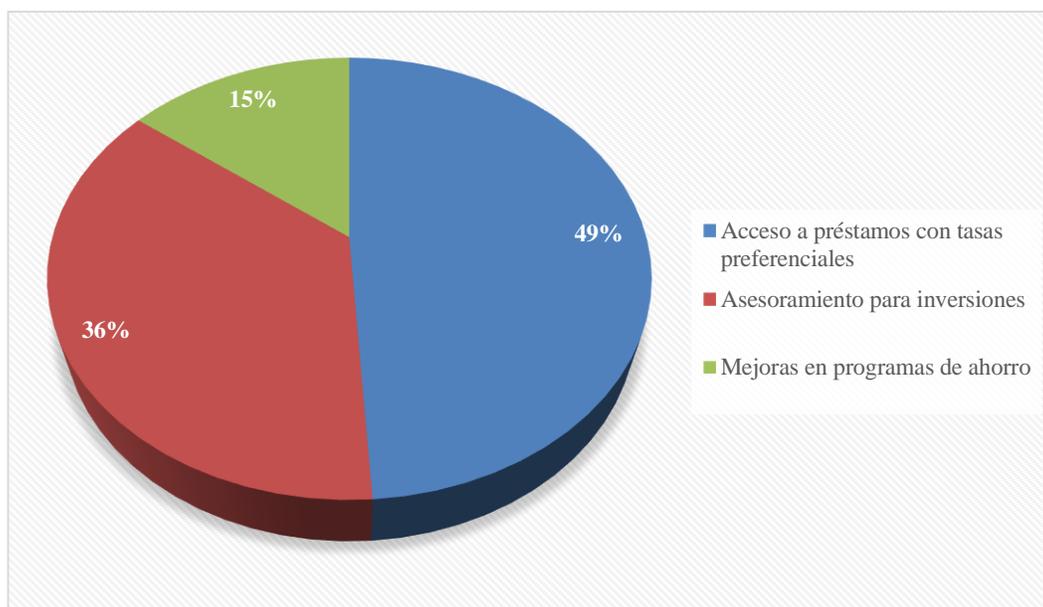
La gráfica previamente expuesta revela que la principal expectativa de los empleados, con un notable 56% de respaldo, se centra en mejorar el acceso a créditos. Este dato, de suma relevancia, ilustra una necesidad primordial y compartida por una parte significativa de la fuerza laboral dentro de la empresa.

Después de identificar las expectativas de los empleados sobre los beneficios del fondo de empleados, pasamos a analizar las necesidades financieras que este debería abordar. Este enlace entre las expectativas y las necesidades financieras revela la importancia de alinear los beneficios ofrecidos por el fondo con las demandas reales de los empleados, lo que garantizará su efectividad y relevancia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y personales.

Gráfica 6

Necesidades financieras que debe de abordar el fondo de empleados de Espumas

Medellín



Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas

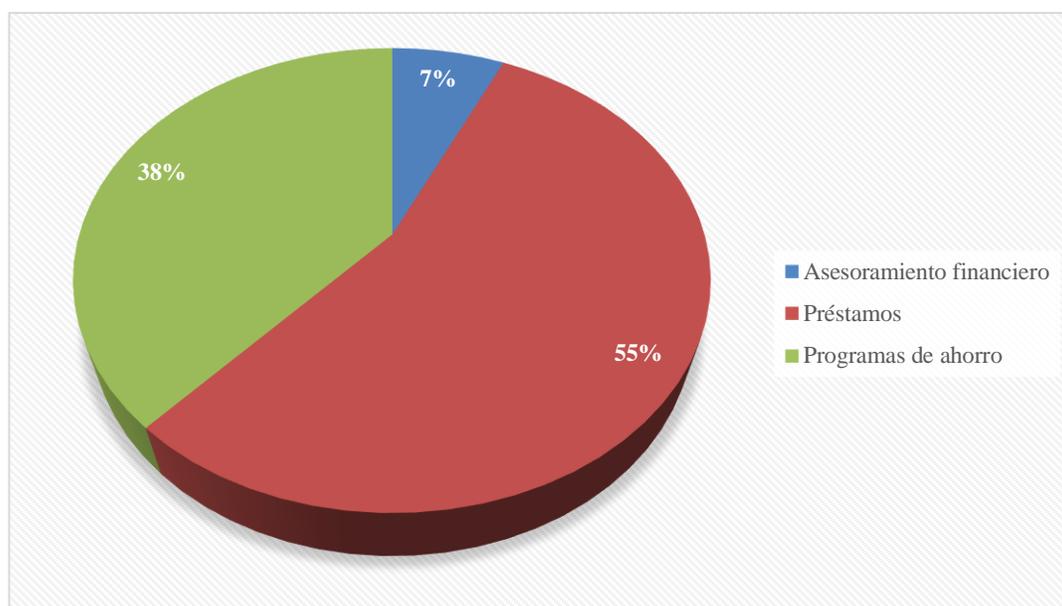
Medellín.

La gráfica revela que el 49% de los encuestados en Espumas Medellín consideran primordial abordar la necesidad de acceso a préstamos con tasas preferenciales, seguido por un 36% que busca asesoramiento en inversiones. Estos datos subrayan la importancia de ofrecer soluciones financieras adaptadas a las necesidades individuales de los empleados, tanto para satisfacer demandas de liquidez inmediata como para promover un crecimiento patrimonial a largo plazo. La implementación del fondo de empleados podría no solo atender estas necesidades específicas, sino también fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral.

Al identificar las necesidades financieras que deben abordarse a través del fondo de empleados, podemos analizar los beneficios y servicios específicos que los empleados desean recibir. Esta conexión entre las necesidades financieras y las expectativas de beneficios revela áreas clave donde el fondo puede tener un impacto significativo en el bienestar y la satisfacción de los empleados, fortaleciendo así su compromiso y lealtad hacia la empresa.

Gráfica 7

Beneficios o servicios que los empleados quieren recibir con el fondo de empleados de Espumas Medellín

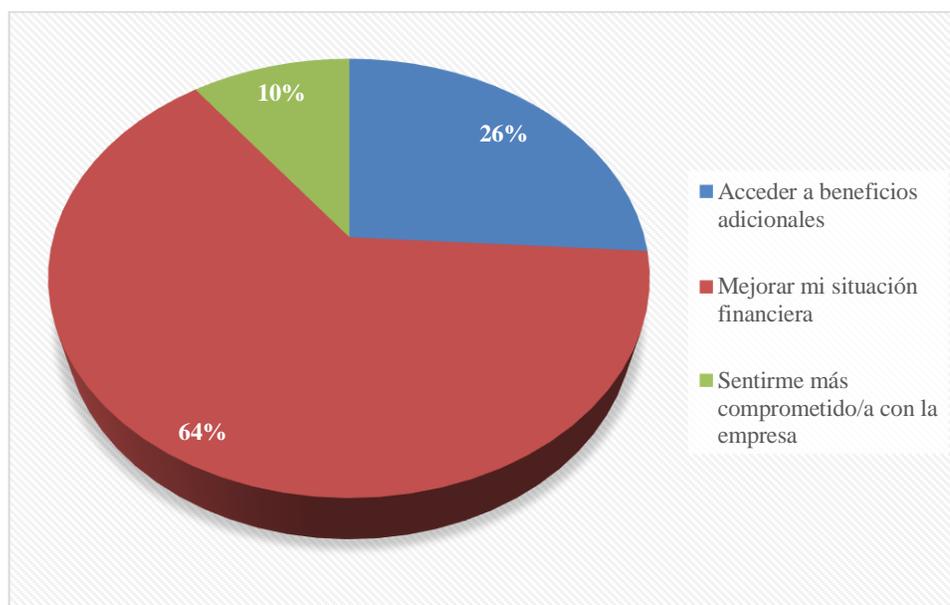


Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica muestra que el 55% de los empleados consideran que el principal servicio que debería ofrecer el fondo de empleados son los préstamos, seguido por un 38% que aboga por programas de ahorro. Estos datos resaltan la importancia de proporcionar acceso a crédito para cubrir necesidades financieras inmediatas y la valoración de estrategias de ahorro para promover la estabilidad económica a largo plazo.

Al explorar los beneficios y servicios deseados por los empleados a través del fondo de empleados, podemos vincular esta información con su principal motivación para participar en el mismo. Esta conexión demuestra cómo la oferta de beneficios específicos puede alinear los intereses individuales de los empleados con los objetivos del fondo, lo que aumenta su participación y compromiso con la empresa.

Gráfica 8
principal motivación para participar en el fondo de empleados



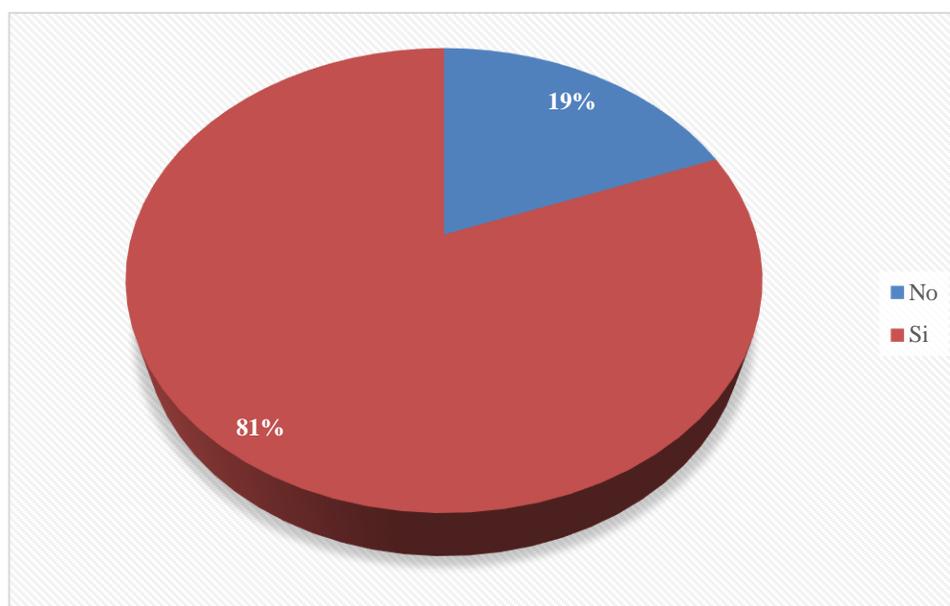
. Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica revela que un contundente 64% de los empleados aspiran a mejorar su situación financiera. Este dato subraya una preocupación generalizada por el bienestar económico entre el personal de la empresa. Es crucial abordar esta inquietud para fortalecer la satisfacción laboral y el compromiso del equipo, lo que podría traducirse en un aumento de la productividad y la retención de talento.

La principal motivación que impulsa a los empleados a participar en el fondo de empleados puede estar estrechamente relacionada con su disposición para colaborar activamente en su desarrollo y lanzamiento. Este vínculo sugiere que aquellos motivados por beneficios personales también pueden estar más inclinados a contribuir activamente a la implementación y mejora del fondo. Este enfoque integral promueve una mayor participación y compromiso por parte de los empleados en todas las etapas del proceso del fondo de empleados.

Gráfica 9

Colaboración activa para el desarrollo y lanzamiento del fondo de empleados



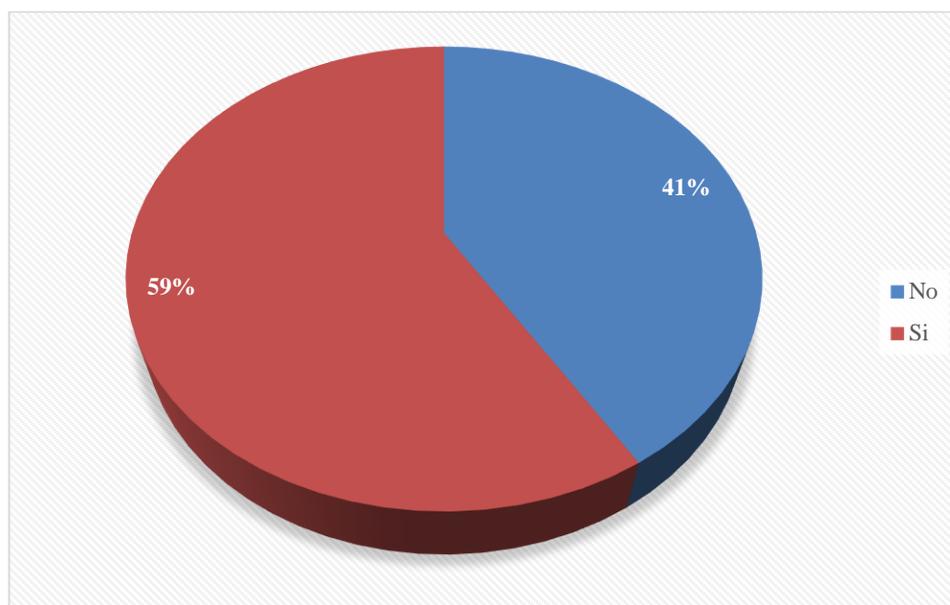
Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica evidencia que un sólido 81% de los empleados están dispuestos a colaborar activamente con el fondo de empleados. Esta alta disposición refleja un fuerte respaldo interno hacia la iniciativa, lo que podría potenciar su efectividad y sostenibilidad a largo plazo. Además, esta participación podría fomentar un sentido de comunidad y pertenencia dentro de la empresa, promoviendo así un ambiente laboral más cohesionado y colaborativo.

La disposición de los empleados para colaborar activamente en el desarrollo y lanzamiento del fondo de empleados puede reflejarse en su disposición para aportar al capital inicial necesario para su creación. Este vínculo demuestra un compromiso colectivo con la iniciativa, donde la colaboración en la gestión del fondo se complementa con el apoyo financiero para su establecimiento. Esta interconexión entre la participación y la contribución económica fortalece la viabilidad y el compromiso sostenido con el fondo de empleados.

Gráfica 10

Empleados dispuestos a aportar para el capital inicial necesario para la creación del fondo



Nota:

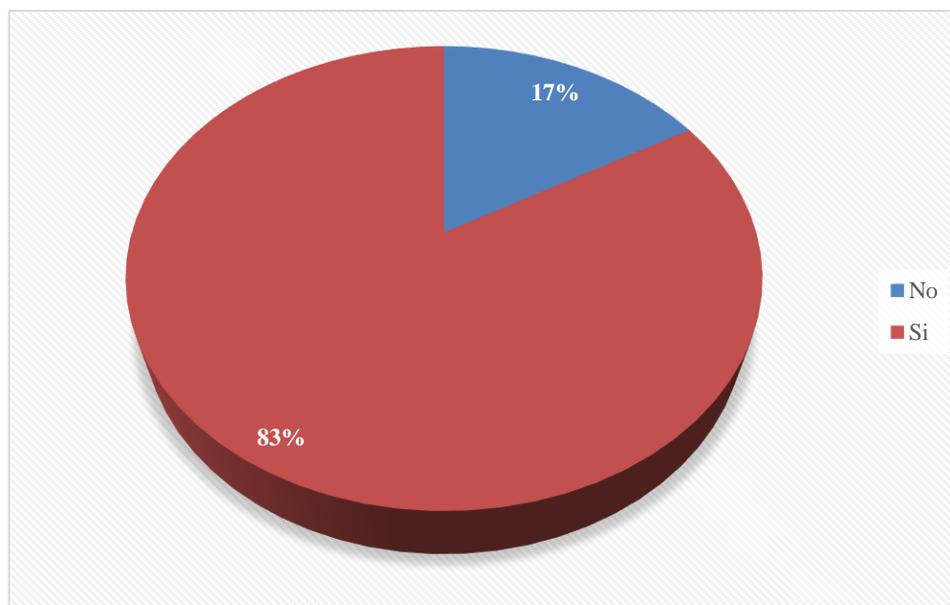
auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica muestra que un significativo 59% de los colaboradores están dispuestos a aportar al capital inicial para la creación del fondo de empleados. Esta disposición demuestra un compromiso evidente por parte del personal hacia la iniciativa, lo que podría garantizar un respaldo financiero sólido para su establecimiento y operación inicial. Además, la contribución directa de los empleados al fondo podría aumentar su sentido de propiedad y compromiso con su éxito a largo plazo, lo que fortalecería su sostenibilidad y efectividad en el tiempo.

La disposición de los empleados para aportar al capital inicial del fondo de empleados se alinea con la necesidad de buscar fuentes de financiamiento adicionales, como préstamos bancarios o inversores externos. Esta conexión entre la contribución interna y la búsqueda de apoyo financiero externo resalta la solidez y el respaldo multifacético para la creación y operación efectiva del fondo de empleados. Tal colaboración entre recursos internos y externos fortalece la viabilidad financiera y la implementación exitosa del fondo.

Gráfica 11

Busque de fuentes de financiamiento adicionales como préstamos bancarios o inversión de externos para el capital del fondo de empleados.



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

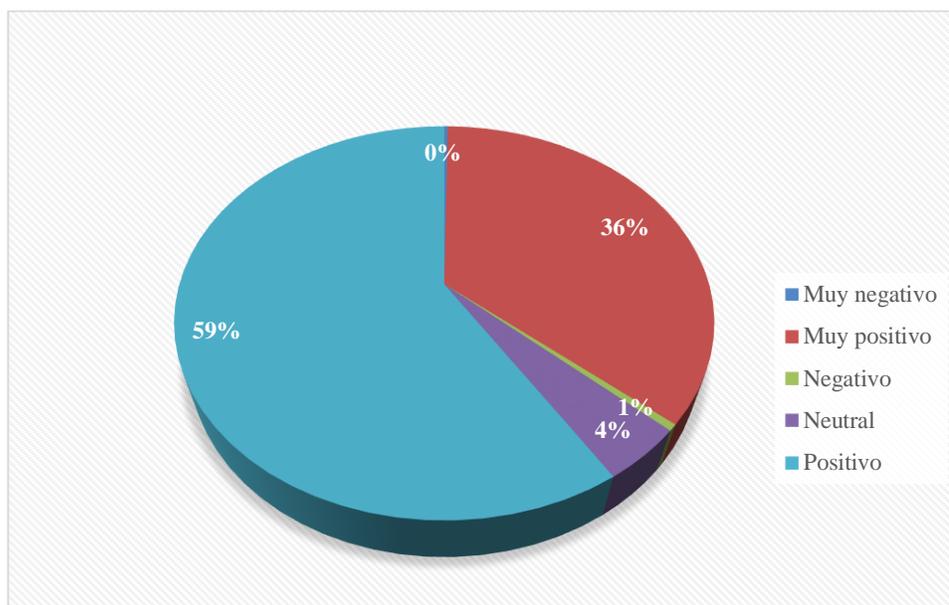
La gráfica dejar ver que un impresionante 83% de los empleados están de acuerdo con que la compañía busque fuentes de financiamiento para iniciar el fondo de empleados. Esta amplia aceptación indica un respaldo significativo dentro del personal hacia la búsqueda de recursos financieros externos, lo que podría facilitar la implementación y el lanzamiento exitoso del fondo.

La búsqueda de fuentes de financiamiento adicionales, como préstamos bancarios o inversores externos, para el capital del fondo de empleados, refleja la preocupación por asegurar su estabilidad financiera. Este enfoque estratégico en la obtención de recursos se vincula directamente con la evaluación del impacto del fondo en la estabilidad financiera global de la empresa. La conexión entre la financiación y el impacto financiero subraya la importancia de

garantizar recursos adecuados para respaldar las operaciones del fondo y su contribución positiva a la estabilidad económica de la empresa.

Gráfica 12

Impacto del fondo de empleados en la estabilidad financiera.



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

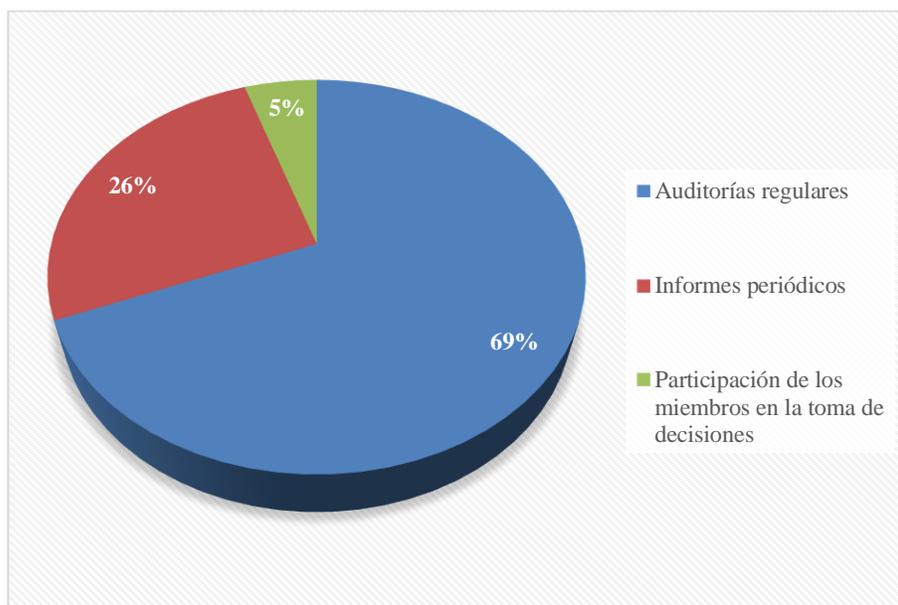
La gráfica anterior muestra que el 59% de los encuestados evalúan positivamente el impacto del fondo de empleados en el bienestar financiero y la estabilidad de la empresa, y a su vez un 36% lo califica como muy positivo. Estos resultados subrayan la percepción generalizada de que el fondo de empleados puede tener un impacto favorable tanto en el bienestar financiero de los empleados como en la estabilidad general de la empresa.

El impacto del fondo de empleados en la estabilidad financiera destaca la necesidad de implementar medidas para garantizar su transparencia y rendición de cuentas. Esta preocupación refleja la importancia de mantener la integridad y la claridad en la gestión de los recursos del fondo, lo que a su vez fortalece su impacto positivo en la estabilidad financiera de la empresa. La

conexión entre el impacto y la transparencia subraya la importancia de establecer procedimientos claros y mecanismos de supervisión adecuados para asegurar la confianza y la eficacia del fondo.

Gráfica 13

Medidas para garantizar la transparencia y rendición de cuentas del fondo.



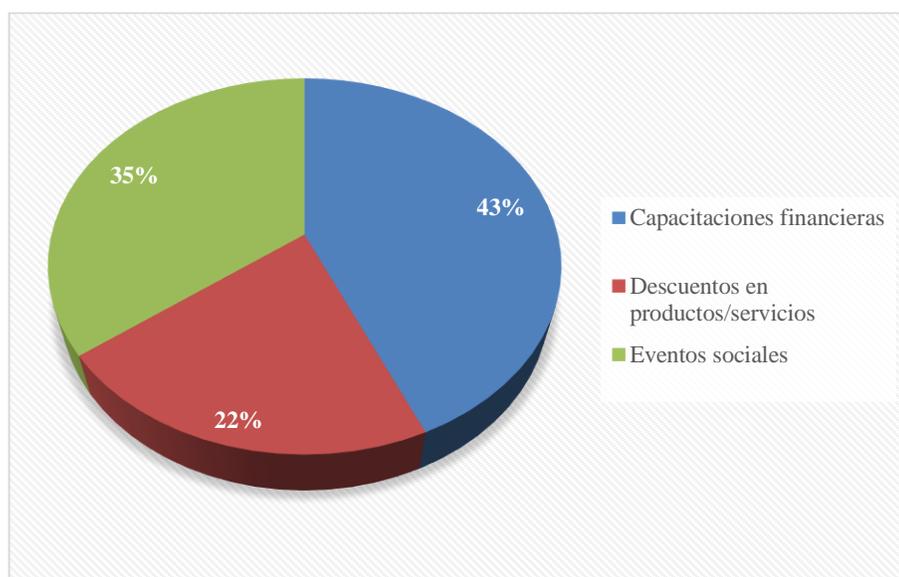
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

Según la gráfica previa, el 69% de los empleados considera que, para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas del fondo de empleados, es necesario realizar auditorías regulares. Este alto porcentaje refleja una preocupación compartida por parte del personal en cuanto a la gestión transparente y responsable de los recursos del fondo. La solicitud de auditorías periódicas sugiere un deseo de garantizar la integridad y la eficacia del fondo, lo que puede fomentar la confianza y el compromiso de los empleados con la iniciativa. Además, estas auditorías pueden proporcionar una herramienta efectiva para identificar y corregir posibles irregularidades, fortaleciendo así la credibilidad y la legitimidad del fondo ante los empleados y demás partes interesadas.

La implementación de medidas para garantizar la transparencia y rendición de cuentas del fondo de empleados es crucial para fortalecer la confianza de los empleados. Esta confianza es esencial para el éxito de las actividades o servicios que ofrecería el fondo, ya que una gestión transparente y responsable promueve una participación más activa y comprometida de los empleados en las iniciativas del fondo. La conexión entre ambas áreas resalta la importancia de establecer procesos claros de informes y auditorías para asegurar que los recursos del fondo se utilicen de manera efectiva y en beneficio de todos los empleados.

Gráfica 14

Actividades o servicios que ofrecería el fondo de empleados



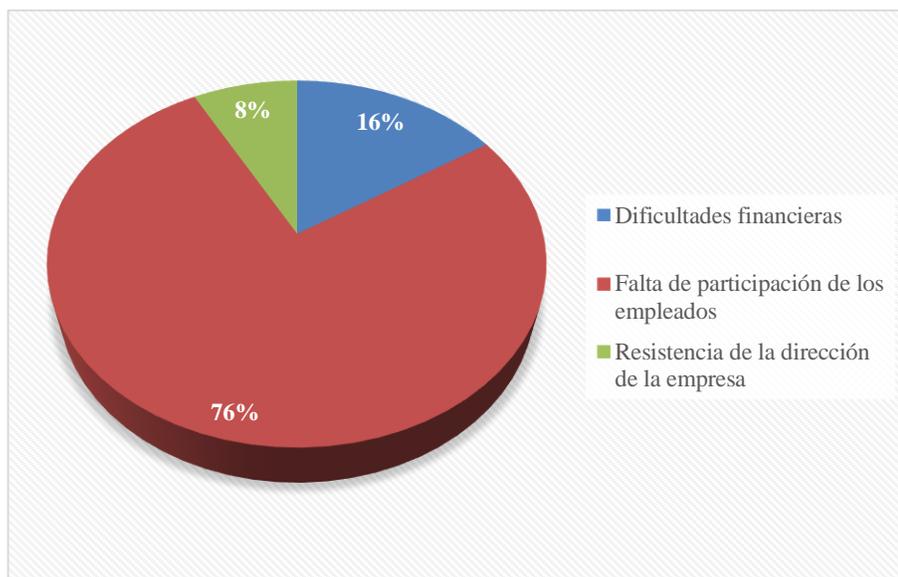
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

Según la gráfica presentada, el 43% de los empleados prestan especial atención a las capacitaciones financieras como actividad adicional, seguidas por los eventos sociales con un 35%. Esta preferencia resalta la importancia que los empleados atribuyen a mejorar su conocimiento y habilidades financieras, lo que sugiere un deseo de gestionar mejor sus recursos personales y profesionales.

La selección de las actividades o servicios que ofrecería el fondo de empleados está intrínsecamente vinculada a la identificación de la principal barrera o desafío para su éxito. Al determinar las actividades o servicios más adecuados para las necesidades de los empleados, es esencial considerar los obstáculos potenciales que podrían obstaculizar su implementación eficaz. Por ejemplo, si la principal barrera identificada es la falta de participación de los empleados, los servicios ofrecidos podrían diseñarse para fomentar una mayor implicación y compromiso. De esta manera, se establece una conexión directa entre la oferta de servicios del fondo y la superación de los desafíos que puedan surgir en su implementación.

Gráfica 15

Principal barrera o desafío para el éxito del fondo de empleados.



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

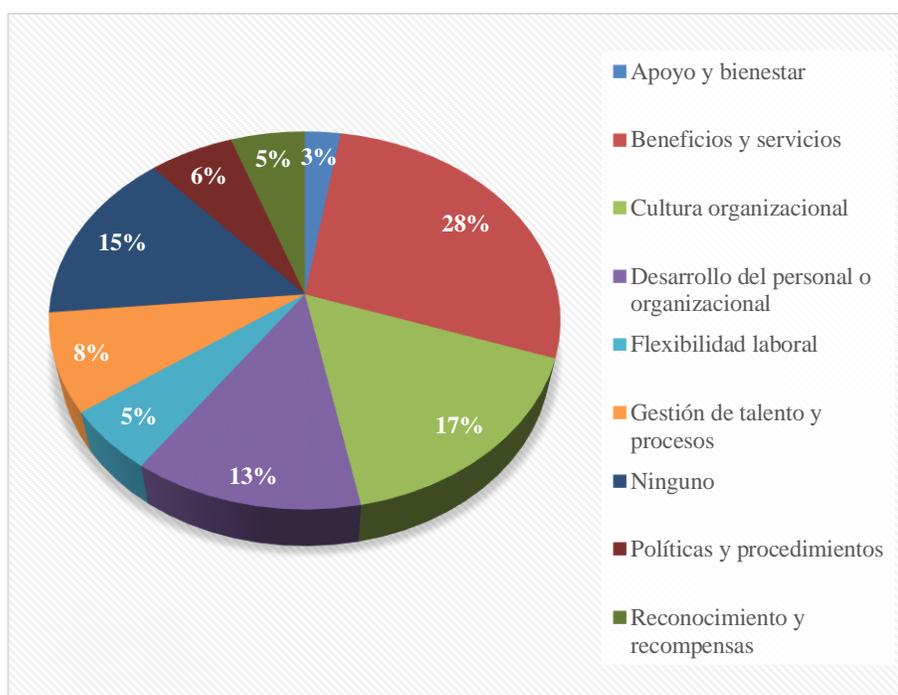
La gráfica anterior indica que los empleados consideran que la principal barrera o desafío para el éxito del fondo de empleados es la falta de participación por parte de los empleados con

un 76%. Esta percepción refleja una preocupación fundamental sobre la implicación y el compromiso del personal en el funcionamiento y el desarrollo del fondo.

La identificación de la principal barrera o desafío para el éxito del fondo de empleados proporciona una base sólida para desarrollar sugerencias o recomendaciones destinadas a mejorar su diseño o implementación. Al abordar directamente los obstáculos identificados, estas sugerencias pueden ofrecer soluciones prácticas y orientadas a resultados. Por ejemplo, si la principal barrera es la falta de participación de los empleados, las recomendaciones podrían centrarse en estrategias para aumentar la conciencia y la motivación del personal. Esta conexión directa entre el desafío y las soluciones propuestas garantiza que las mejoras sugeridas estén estrechamente alineadas con las necesidades específicas del fondo de empleados.

Gráfica 16

Sugerencias o recomendaciones para mejorar el diseño o implementación del fondo



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

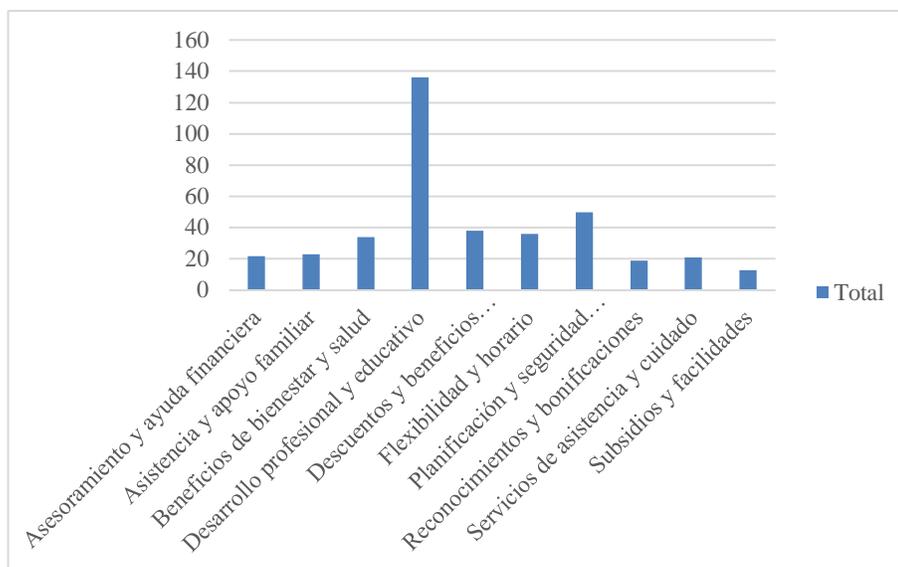
Según la gráfica, la cultura organizacional es la sugerencia principal de los empleados para mejorar el diseño o la implementación del fondo de empleados, con un 17% de respaldo. Esta recomendación destaca la importancia de promover valores, normas y prácticas que fomenten la participación y el compromiso de los empleados en la iniciativa del fondo. Una cultura organizacional sólida puede influir en el comportamiento de los empleados, alineándolos con los objetivos del fondo y facilitando su éxito a largo plazo.

Las sugerencias o recomendaciones para mejorar el diseño o implementación del fondo de empleados pueden enriquecerse al considerar los beneficios que deberían incluirse para satisfacer tanto las necesidades financieras como personales de los empleados. Al alinear los beneficios propuestos con las sugerencias de mejora, se crea un enfoque integral que aborda tanto los aspectos operativos como las necesidades individuales. Por ejemplo, si una recomendación es aumentar la participación del personal, los beneficios adicionales podrían centrarse en incentivos financieros o programas de bienestar que fomenten la participación y el compromiso. Esta conexión estratégica entre las recomendaciones y los beneficios propuestos asegura una implementación efectiva y una mayor satisfacción del personal.

Gráfica 17

Beneficios que deberían incluir en el fondo de empleados para satisfacer necesidades

financieras y personales.



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

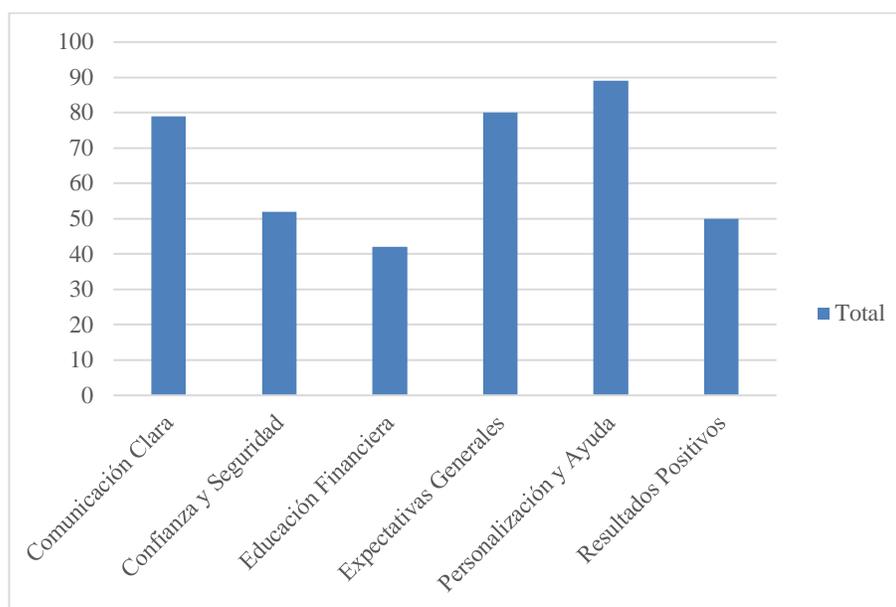
Según la gráfica, el 34% de los empleados coinciden en que el desarrollo personal y educativo sería un beneficio que les gustaría incluir para satisfacer sus necesidades financieras y personales. Esta preferencia refleja el valor que los empleados otorgan al crecimiento profesional y personal, así como a la adquisición de habilidades y conocimientos que les permitan avanzar en sus carreras y mejorar su calidad de vida. Incorporar programas de desarrollo personal y educativo no solo puede beneficiar a los empleados individualmente, sino también fortalecer la capacidad de la empresa para retener talento, fomentar la innovación y mantenerse competitiva en un entorno laboral en constante cambio.

La identificación de los beneficios necesarios para satisfacer las necesidades financieras y personales de los empleados puede enriquecerse al considerar las expectativas en cuanto a los

servicios de asesoramiento del fondo de empleados. Al alinear los beneficios propuestos con las expectativas de asesoramiento, se establece una sinergia que garantiza un fondo integral y completo. Por ejemplo, si los empleados esperan un asesoramiento financiero personalizado, los beneficios podrían incluir sesiones de asesoramiento individualizado o acceso a herramientas financieras especializadas. Esta conexión estratégica asegura que el fondo no solo cubra las necesidades básicas, sino que también ofrezca servicios de valor añadido que potencien el bienestar financiero y personal de los empleados.

Gráfica 18

Expectativas de los servicios de asesoramiento del fondo de empleados



Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

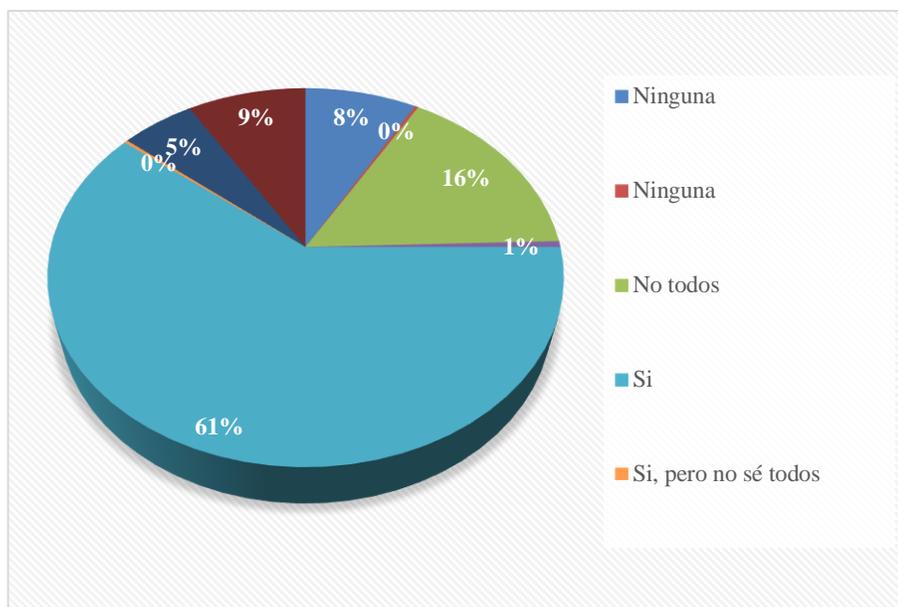
Según los resultados de la encuesta, el 23% de los encuestados identifican la principal expectativa como la ayuda personalizada para cada empleado. Esto sugiere una demanda por un enfoque individualizado que aborde las necesidades específicas de cada miembro del fondo, lo que puede mejorar significativamente su experiencia y beneficio de este. Además, el 20% de los

encuestados que priorizan una comunicación clara entre los integrantes del fondo destacan la importancia de la transparencia y la claridad en la gestión y operación de este, lo que puede promover la confianza y la colaboración entre los participantes. Estas expectativas resaltan la necesidad de una atención personalizada y una comunicación efectiva para garantizar el éxito y la satisfacción de los miembros del fondo de empleados.

Al considerar las expectativas de los servicios de asesoramiento del fondo de empleados, es crucial reconocer la importancia de la representación y participación equitativa de todos los empleados en su gestión. Al incorporar empleados de la compañía al comité directivo, se garantiza una toma de decisiones más inclusiva y alineada con las necesidades y expectativas del personal. Esta integración promueve la transparencia y fortalece la confianza en el fondo, al tiempo que fomenta un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados. La combinación de servicios de asesoramiento personalizado con una estructura de gobierno inclusiva establece las bases para un fondo de empleados sólido y efectivo.

Gráfica 19

Importancia de incorporar empleados de la compañía al comité para garantizar la representación y participación de todos.



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

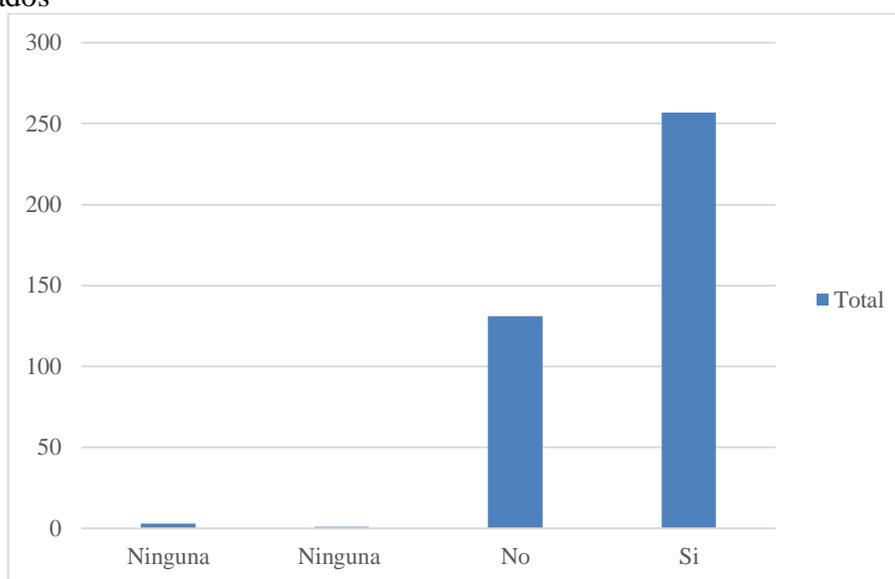
Los datos revelan que el 61% de los encuestados respaldan la idea de que el fondo de empleados tenga un comité directivo compuesto por los propios empleados de la compañía. Esta alta aprobación indica un fuerte apoyo a la representación y participación directa de los empleados en la gestión y toma de decisiones del fondo. Al contar con un comité directivo formado por sus pares, los empleados pueden sentirse más involucrados y representados en las políticas y acciones del fondo, lo que fortalecería su compromiso y confianza en el mismo.

La importancia de incorporar empleados de la compañía al comité radica en garantizar la representación equitativa y la participación activa de todos los miembros en la gestión del fondo. Esta inclusión asegura que las decisiones se tomen considerando las necesidades y perspectivas

de cada empleado, lo que fortalece la legitimidad y efectividad del fondo. Además, al fomentar el interés de los empleados en compartir ideas para enriquecer los servicios ofrecidos por el fondo, se promueve una cultura de colaboración y mejora continua. La combinación de una representación diversa en el comité con un flujo constante de ideas y sugerencias contribuye al desarrollo y éxito sostenible del fondo de empleados.

Gráfica 20

Interés en compartir ideas para enriquecer los servicios ofrecidos por el fondo de empleados



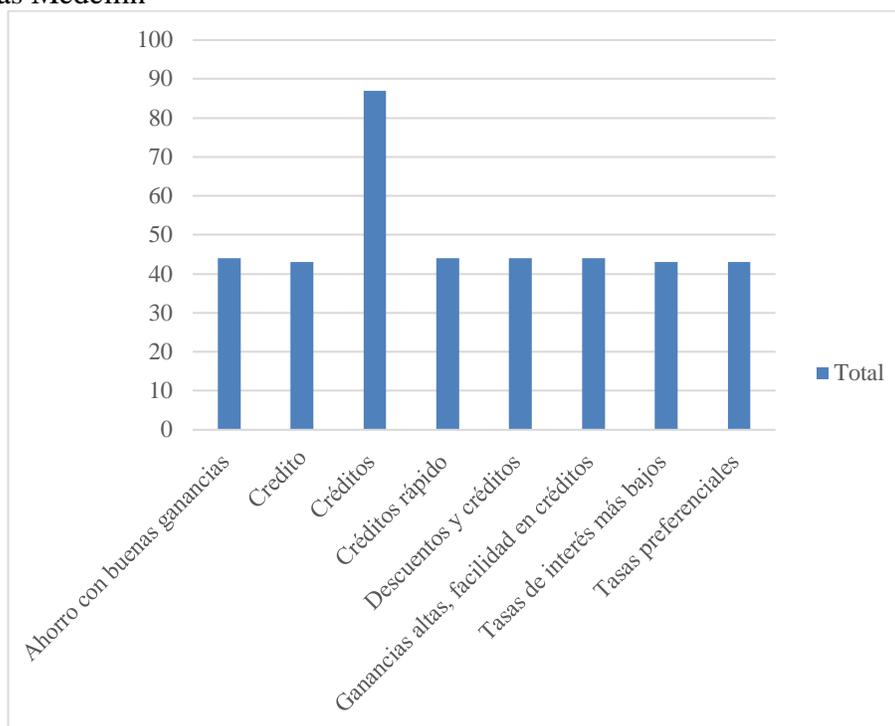
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El 65% de los empleados expresan su interés en compartir ideas y sugerencias para enriquecer los servicios ofrecidos por el fondo de empleados. Esta alta proporción refleja un nivel significativo de compromiso y participación por parte del personal, lo que podría aportar una diversidad de perspectivas y soluciones innovadoras para mejorar el fondo. Al fomentar la participación activa de los empleados en la generación de ideas, se puede fortalecer el sentido de pertenencia y responsabilidad hacia el fondo, lo que puede conducir a una mayor satisfacción y eficacia en la prestación de servicios.

El interés mostrado por los empleados en compartir ideas para enriquecer los servicios del fondo de empleados sugiere un compromiso activo con su mejora continua y adaptación a las necesidades del personal. Esta colaboración directa entre los empleados y la administración puede resultar en una gama más amplia y efectiva de beneficios para los participantes del fondo. Al enfocarse en identificar y satisfacer las necesidades individuales y colectivas de los empleados, el fondo puede ofrecer beneficios personalizados que generen un impacto significativo en su bienestar financiero y laboral.

Gráfica 21

Mayor beneficio personal que obtendrían los participantes del fondo de empleados de espumas Medellín

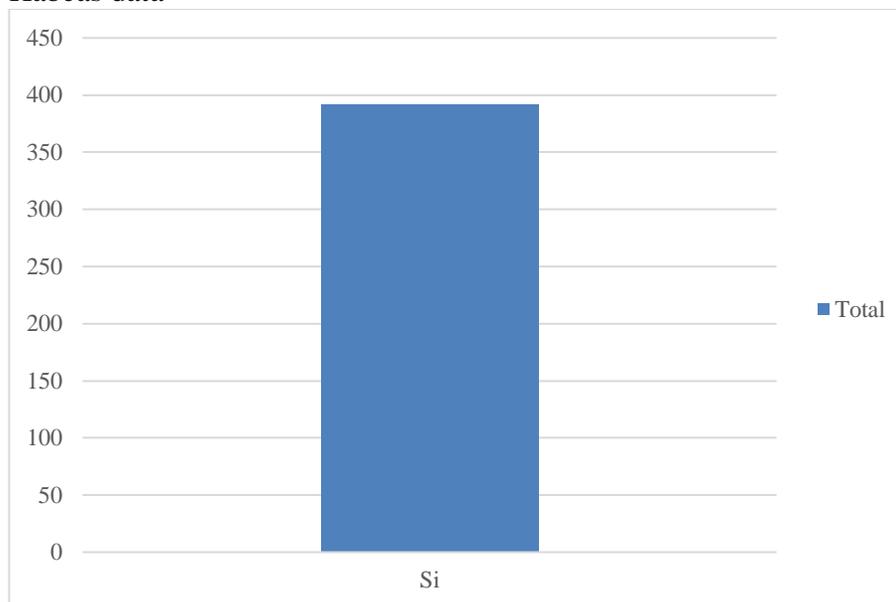


Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La encuesta revela que el 33% de los encuestados considera que el principal beneficio que obtendrían del fondo de empleados son los créditos. Esta alta proporción refleja una necesidad percibida entre los empleados de acceder a financiamiento a través de condiciones

favorables proporcionadas por el fondo. Los créditos pueden brindar una solución práctica y oportuna para afrontar necesidades financieras inmediatas, como emergencias personales o inversiones importantes, lo que puede mejorar significativamente la calidad de vida y el bienestar económico de los empleados.

Gráfica 22
Habeas data

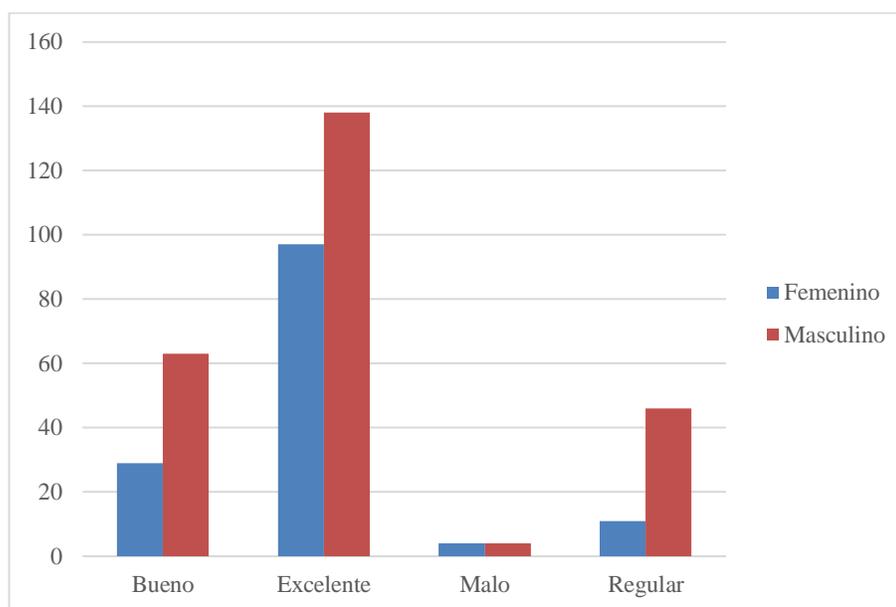


Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El 100% de los encuestados aceptan el habeas data, En cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y en aras de garantizar su privacidad, le solicitamos su autorización para el tratamiento de sus datos con el fin exclusivo de participar en nuestra encuesta sobre la viabilidad para la creación del Fondo de Empleados en Espumas Medellín. Sus respuestas serán tratadas con la confidencialidad y seguridad que usted merece, y únicamente serán utilizadas con el propósito mencionado. Agradecemos de antemano su colaboración y confianza en nosotros.

Tras analizar los resultados de las encuestas generales, ahora nos adentraremos en las encuestas segmentadas por género para obtener una comprensión más detallada de las preferencias y opiniones de los empleados de Espumas Medellín. Al desglosar los datos por género, podremos identificar posibles disparidades y diseñar estrategias más efectivas para satisfacer las necesidades específicas de cada grupo. A continuación, presentamos los hallazgos de las encuestas por género, con el fin de profundizar en nuestra comprensión y ofrecer soluciones más precisas y adaptadas.

Gráfica 23
ambiente laboral en Espumas Medellín



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

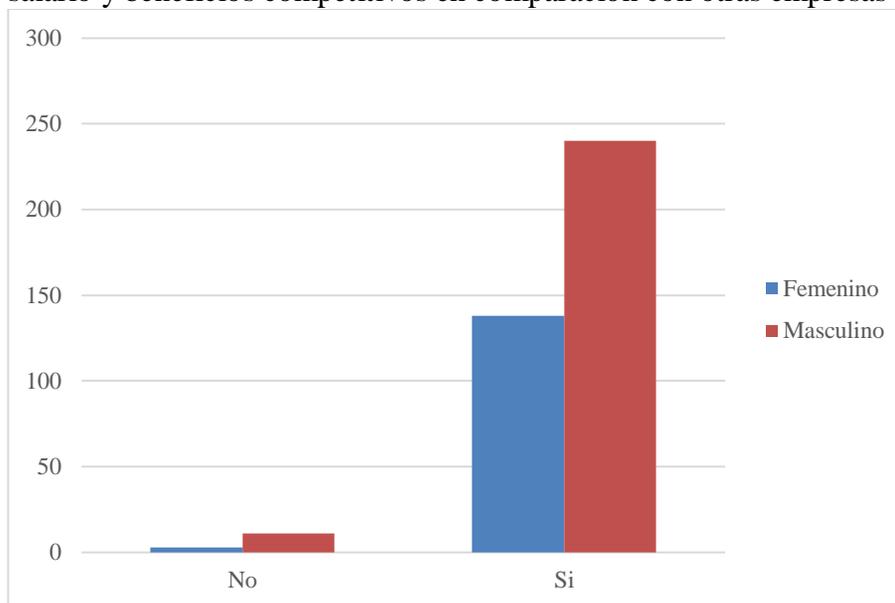
La gráfica revela que la mayoría de los encuestados, tanto hombres como mujeres, calificaron el ambiente laboral en Espumas Medellín como "Excelente", indicando un alto nivel de satisfacción general. Sin embargo, también evidencia una disparidad de género en la

participación de la encuesta, con más hombres que mujeres. Esta diferencia puede sugerir una representación desigual de ambos grupos en la evaluación del ambiente laboral. Esto podría asociarse con la naturaleza de las actividades laborales en la empresa, que pueden requerir habilidades físicas específicas, como el transporte de mercancía de alto volumen, lo que históricamente ha atraído a un mayor número de empleados masculinos.

Después de evaluar el ambiente laboral en Espumas Medellín y la percepción sobre los salarios y beneficios, ahora nos enfocaremos en comprender cómo estas percepciones varían entre los géneros. Al desglosar los datos por género, podremos identificar posibles diferencias en las experiencias y expectativas laborales de hombres y mujeres. Este análisis detallado nos permitirá desarrollar estrategias más efectivas para abordar las necesidades específicas de cada grupo de empleados en términos de ambiente laboral y compensación.

Gráfica 24

salario y beneficios competitivos en comparación con otras empresas del sector



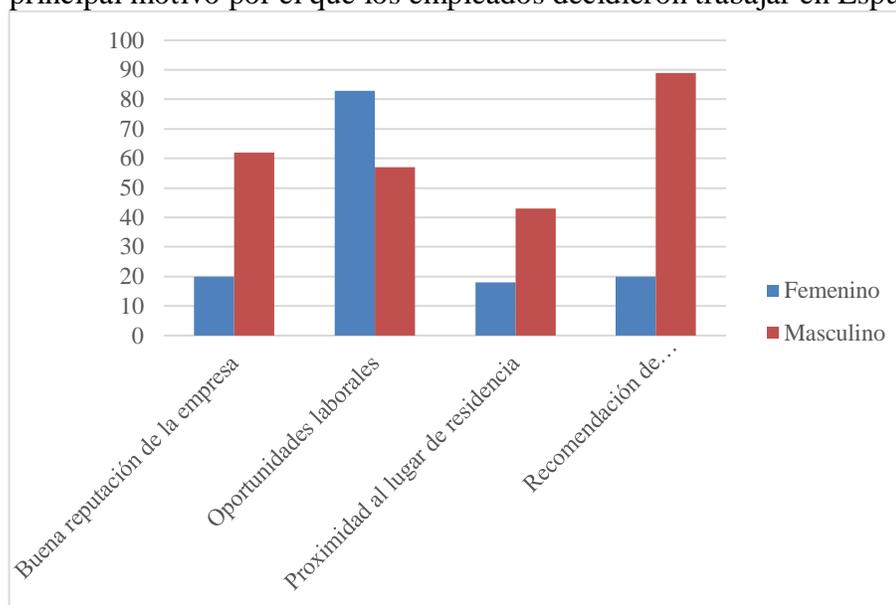
Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La grafica anterior refleja que tanto hombres como mujeres consideran que la empresa ofrece salarios y beneficios competitivos en comparación con otras empresas del sector. Esto sugiere que la compañía se destaca en proporcionar un paquete de compensación atractivo que es valorado por ambos grupos de género. Además, el énfasis en el apoyo brindado a los colaboradores subraya la percepción positiva sobre la cultura organizacional y el compromiso de la empresa hacia el bienestar de su personal, lo que puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y retención de talento.

Después de analizar la percepción sobre los salarios y beneficios en comparación con otras empresas del sector, nos adentraremos en los motivos que llevaron a los empleados a elegir Espumas Medellín como su lugar de trabajo. Al segmentar los datos por género, buscamos comprender cómo estas razones pueden variar entre hombres y mujeres. Este enfoque nos permitirá identificar las principales atracciones de la empresa para cada grupo de género.

Gráfica 25

principal motivo por el que los empleados decidieron trabajar en Espumas Medellín

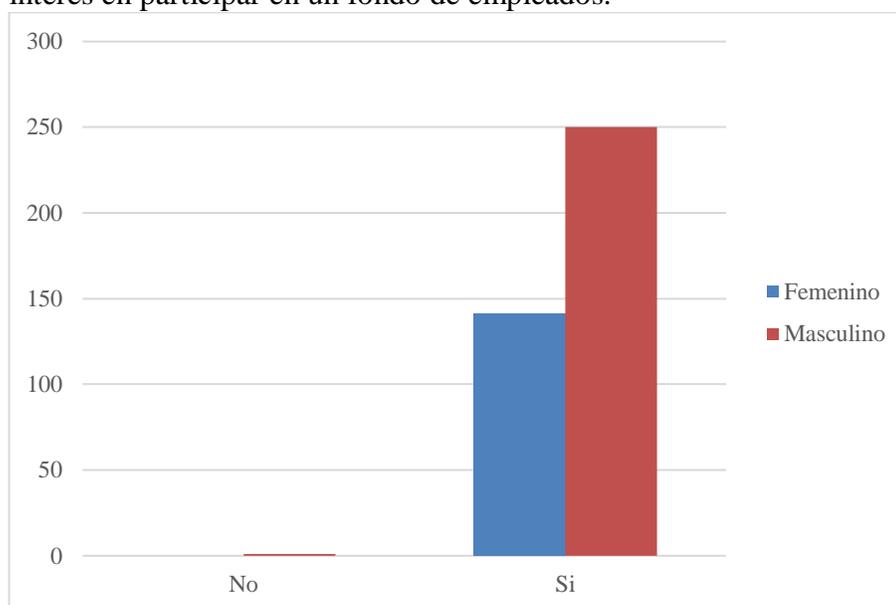


Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

Según la tabla anterior, podemos validar que el 22% de los empleados masculinos ingresaron a la empresa por recomendaciones de amigos y familia, mientras que el 21% de las mujeres ingresaron por la oportunidad laboral. Esta diferencia en los canales de reclutamiento puede reflejar distintas redes de contactos y preferencias en la búsqueda de empleo entre hombres y mujeres. Además, sugiere que el boca a boca tiene un papel significativo en la contratación de empleados masculinos, mientras que las mujeres muestran una mayor respuesta a las oportunidades laborales directas ofrecidas por la empresa.

Después de explorar los motivos que llevaron a los empleados a elegir Espumas Medellín como su lugar de trabajo, examinaremos su interés en participar en un fondo de empleados. Al segmentar los datos por género, buscamos comprender cómo estas motivaciones pueden influir en la disposición de hombres y mujeres para participar en iniciativas internas como el fondo de empleados. Este análisis nos permitirá identificar posibles diferencias de género en la percepción de los beneficios del fondo y adaptar nuestras estrategias de promoción en consecuencia,

Gráfica 26
interés en participar en un fondo de empleados.

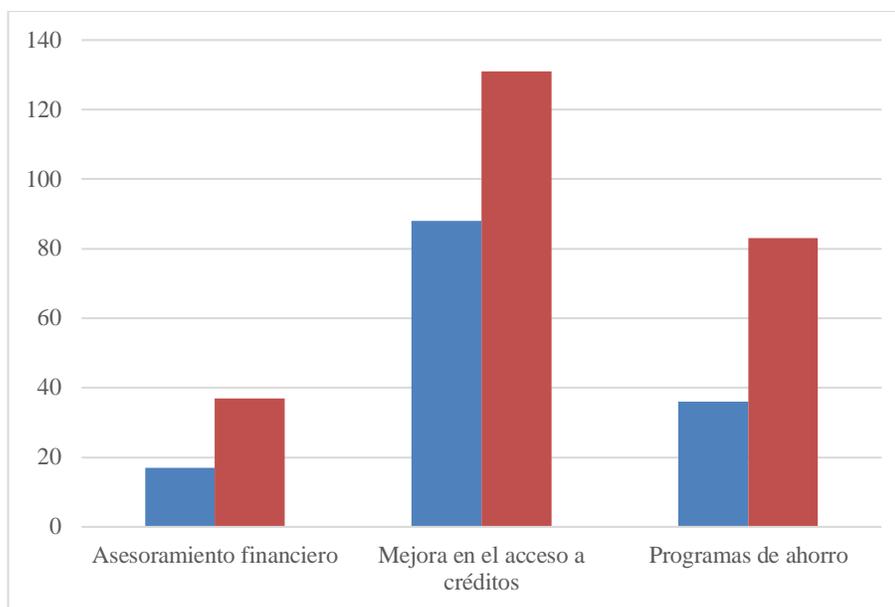


Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica anterior claramente indica que tanto hombres como mujeres están de acuerdo en participar en el fondo de empleados si la empresa lo estableciera. Este consenso subraya un interés compartido y una disposición por parte de ambos géneros para formar parte de esta iniciativa. Además, esta respuesta unánime sugiere una percepción positiva del fondo de empleados como una herramienta potencial para mejorar el bienestar financiero y la participación de los empleados en la empresa, lo que podría fortalecer la cohesión y el compromiso organizacional en general.

Después de examinar el interés de los empleados por participar en un fondo de empleados, analizaremos las principales expectativas que tienen en cuanto a los beneficios que este podría ofrecer. Al segmentar los datos por género, buscamos comprender cómo estas expectativas varían entre hombres y mujeres, lo que nos permitirá diseñar un fondo de empleados que satisfaga las necesidades y expectativas de todos los empleados de Espumas Medellín de manera equitativa y efectiva.

Gráfica 27
principal expectativa que tienen los empleados en cuanto a los beneficios que podría ofrecer el fondo de empleados



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

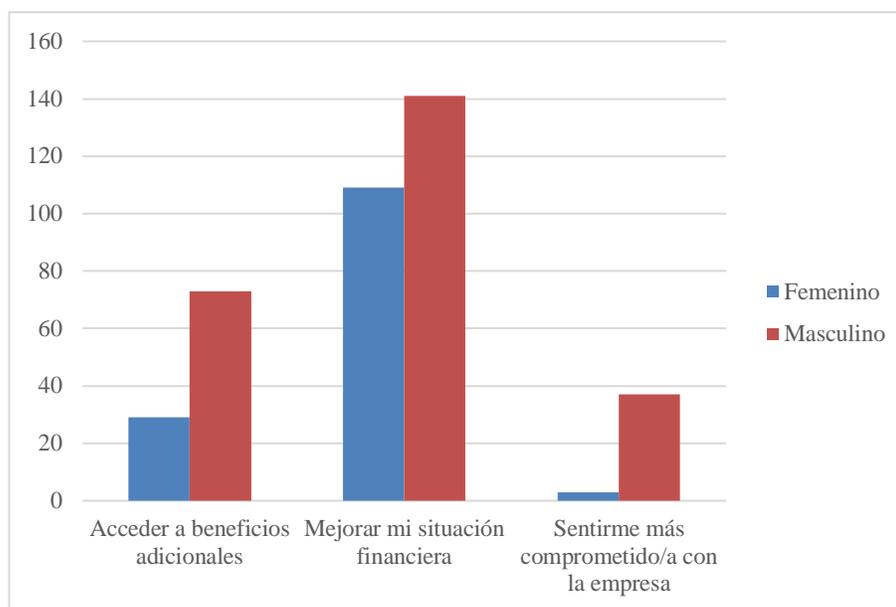
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

Según la gráfica anterior, el 33% de los hombres de la compañía muestran la necesidad de mejorar el acceso a créditos, seguido por un 22% de mujeres. Esta distribución revela una preocupación compartida entre ambos géneros respecto a esta área específica. Además, señala la importancia de abordar la accesibilidad al crédito como una prioridad para una proporción significativa de los empleados, lo que sugiere que mejorar este aspecto podría aumentar la satisfacción y el bienestar financiero en general dentro de la empresa.

Después de identificar las principales expectativas de los empleados respecto a los beneficios del fondo de empleados, examinaremos cuál es su principal motivación para participar en dicho fondo. Al abordar estas dos cuestiones, segmentadas por género, podemos comprender

mejor las diferentes perspectivas y prioridades de hombres y mujeres en relación con esta iniciativa. Esto nos permitirá desarrollar estrategias más efectivas para promover la participación y satisfacer las necesidades de todos los empleados de Espumas Medellín de manera integral.

Gráfica 28
principal motivación para participar en el fondo de empleados



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

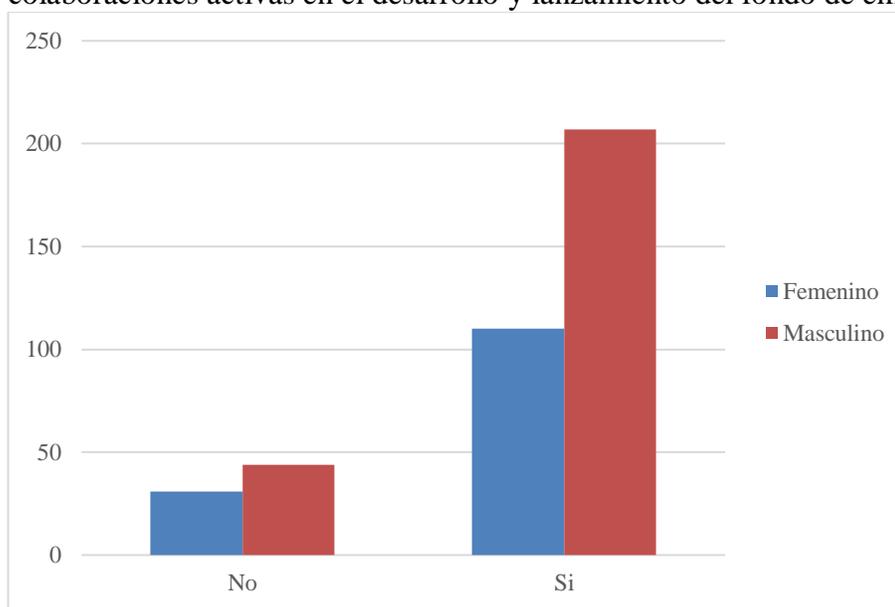
La gráfica anterior subraya las distintas motivaciones de hombres y mujeres para involucrarse en el fondo de empleados. Mientras que el 35% de los hombres y el 27% de las mujeres buscan mejorar su situación financiera, un 18% de los hombres priorizan beneficios adicionales. Sin embargo, llama la atención que ninguna mujer exprese interés en comprometerse más con la empresa, lo que sugiere una divergencia de prioridades de género en las iniciativas

internas. Este hallazgo coincide con la idea de (Viqueria Garcia , 2016)), quienes destacan el proceso de participación como un mecanismo vital para el cambio organizacional.

Después de identificar la principal motivación de los empleados para participar en el fondo de empleados, examinaremos su disposición para colaborar activamente en su desarrollo y lanzamiento. Al explorar estas dos variables, segmentadas por género, podemos obtener una comprensión más completa de las motivaciones y el compromiso de hombres y mujeres con esta iniciativa. Este análisis nos permitirá diseñar estrategias específicas para involucrar a ambos grupos de manera efectiva en el proceso de implementación del fondo de empleados de Espumas Medellín.

Gráfica 29

colaboraciones activas en el desarrollo y lanzamiento del fondo de empleados



Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

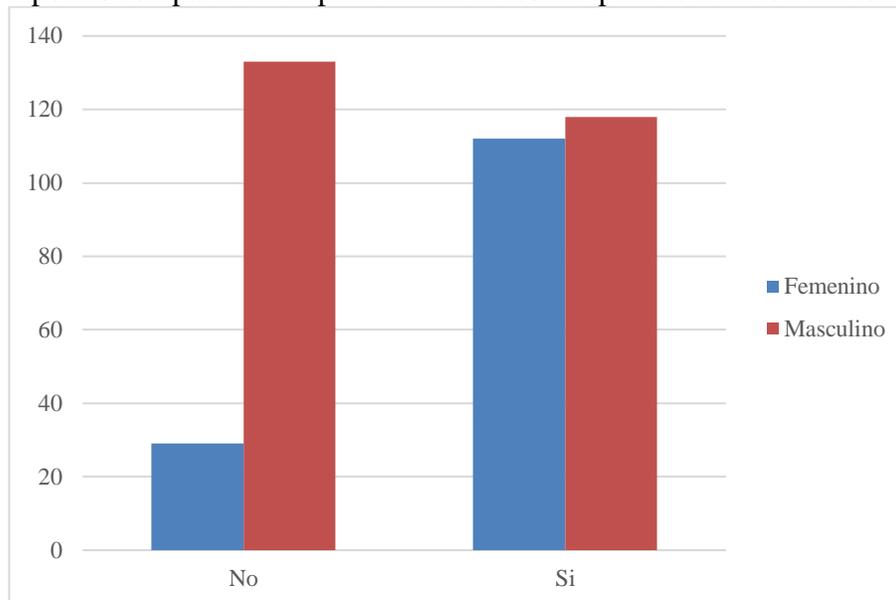
La gráfica anterior revela que un 52% de los hombres y un 28% de las mujeres estarían dispuestos a participar activamente en el desarrollo y lanzamiento del fondo de empleados. Sin embargo, también muestra que un 11% de los hombres y un 8% de las mujeres no muestran

interés en formar parte de este proceso. Esta diferencia en la disposición para participar podría reflejar distintas perspectivas sobre la importancia y el nivel de compromiso con la iniciativa entre los géneros.

Al evaluar la disposición de los empleados para colaborar activamente en el desarrollo y lanzamiento del fondo de empleados, también exploraremos su disposición para realizar aportes con parte del capital inicial necesario para su creación. Al analizar estas dos actitudes, divididas por género, obtendremos una visión más completa del compromiso y la participación de hombres y mujeres en esta importante iniciativa. Este análisis nos permitirá diseñar estrategias específicas para fomentar la implicación de ambos grupos en el establecimiento y éxito del fondo de empleados de Espumas Medellín.

Gráfica 30

Aportes con parte del capital inicial necesario para la creación del fondo de empleados



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

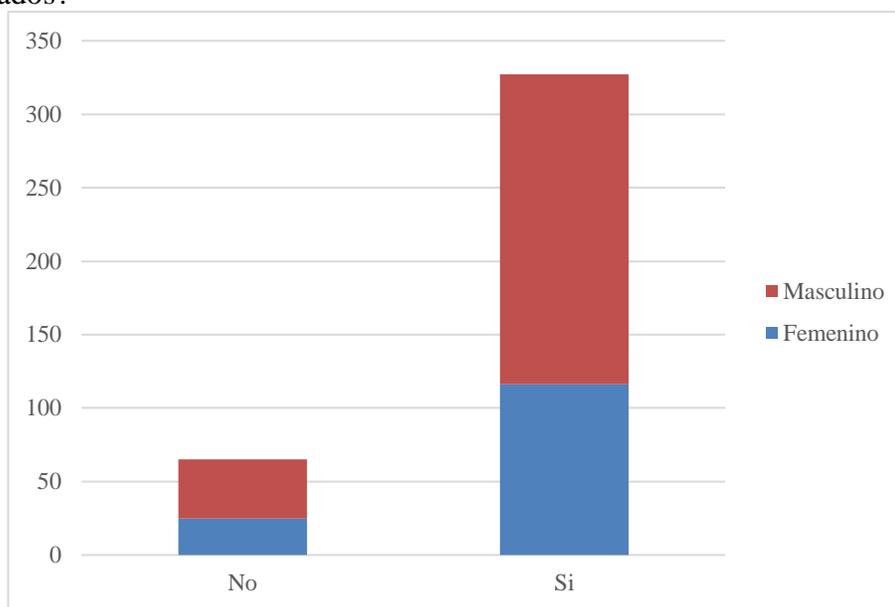
La gráfica anterior muestra que un 34% de los hombres optaron por no aportar parte del capital para iniciar la creación del fondo, superando significativamente el 7% de mujeres que

tomaron la misma decisión. Además, revela que la proporción de hombres que respondieron afirmativamente es mayor que la de mujeres. Esta diferencia en las respuestas podría indicar distintos niveles de disposición y capacidad financiera entre géneros, así como diferentes percepciones sobre el fondo de empleados y su potencial beneficio.

Al examinar la disposición de los empleados, divididos por género, para realizar aportes con parte del capital inicial necesario para la creación del fondo de empleados, también podemos indagar sobre la opinión acerca de si la empresa debería explorar fuentes de financiamiento externas para el mismo propósito. Al unir estas dos perspectivas, obtenemos una visión integral de la actitud de hombres y mujeres hacia la financiación del fondo de empleados. Este análisis nos proporcionará información valiosa para determinar la viabilidad y las estrategias de financiamiento más adecuadas para el fondo de empleados de Espumas Medellín.

Gráfica 31

¿Debería la Empresa Explorar Fuentes de Financiamiento Externas para el Fondo de Empleados?



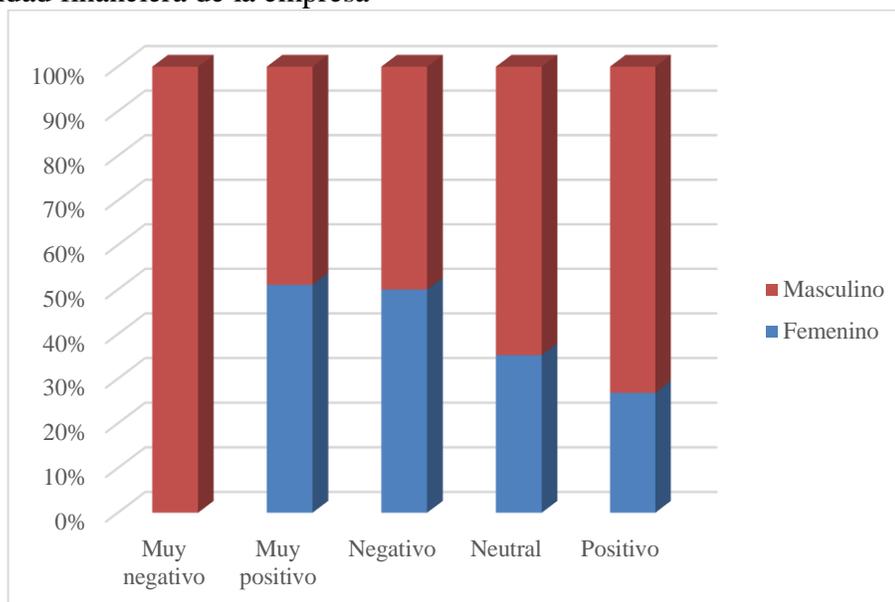
Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica ilustra la importancia que los empleados, especialmente los hombres, asignan a la búsqueda de fuentes de financiamiento adicionales para el capital inicial del fondo de empleados. Esta diferencia entre géneros sugiere una variedad en las percepciones y estrategias financieras. La preferencia de los hombres por esta opción podría reflejar una inclinación hacia soluciones externas que les permitan mantener su propia liquidez financiera. Además, podría indicar una mayor confianza en la capacidad de la empresa para gestionar eficazmente préstamos o inversiones externas.

Al evaluar la postura de los empleados, divididos por género, respecto a si la empresa debería explorar fuentes de financiamiento externas para el fondo de empleados, y al mismo tiempo considerar su percepción sobre el impacto del fondo en el bienestar y la estabilidad financiera de la empresa, obtenemos una comprensión más profunda de cómo estas decisiones financieras pueden afectar tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. Este enfoque nos permite tener una visión holística de las implicaciones financieras y estratégicas del fondo de empleados, permitiendo a la empresa tomar decisiones informadas y beneficiosas para todas las partes involucradas.

Gráfica 32

evaluación del impacto del fondo de empleados en el bienestar financiero y en la estabilidad financiera de la empresa



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

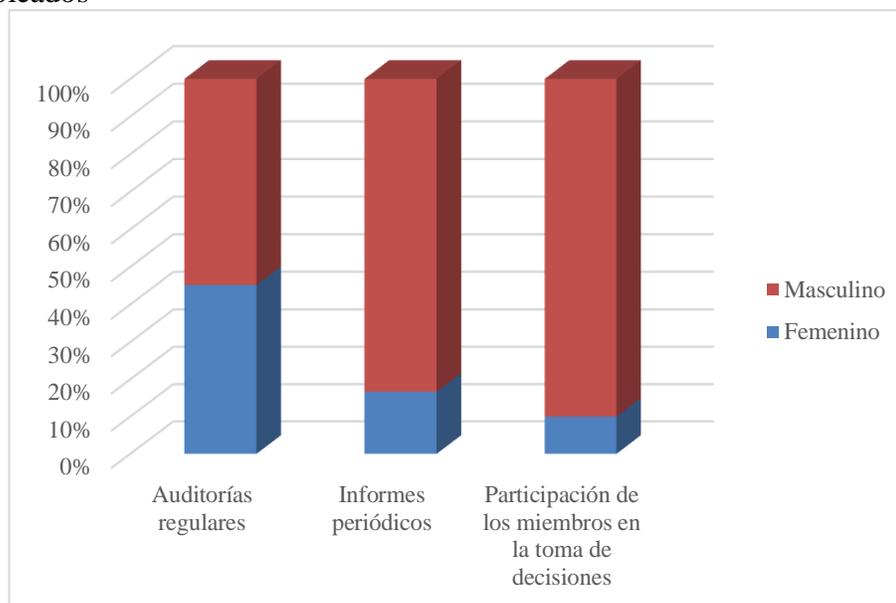
La gráfica anterior revela que más hombres que mujeres evalúan el impacto del fondo de manera positiva, con un 73%. Sin embargo, es importante destacar que ambos grupos están muy cerca en cuanto a la percepción "muy positiva", con un 51% para las mujeres. Esta similitud sugiere que tanto hombres como mujeres reconocen y valoran los beneficios del fondo de manera significativa, aunque las tasas de evaluación positiva sean ligeramente diferentes. Además, esta cercanía en las respuestas podría indicar un consenso generalizado sobre los efectos positivos del fondo en el bienestar y la estabilidad de la empresa, independientemente del género.

Al comparar las opiniones de hombres y mujeres sobre el impacto del fondo de empleados en el bienestar y la estabilidad financieros de la empresa, junto con sus propuestas de medidas para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión del fondo, obtenemos una visión completa de cómo se percibe y se planea implementar esta iniciativa dentro de la organización. Este análisis diferenciado por género nos permite identificar posibles

divergencias en las prioridades y preocupaciones, lo que a su vez facilita la adopción de medidas más inclusivas y efectivas para gestionar el fondo de empleados de manera transparente y responsable.

Gráfica 33

Medidas para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión del fondo de empleados



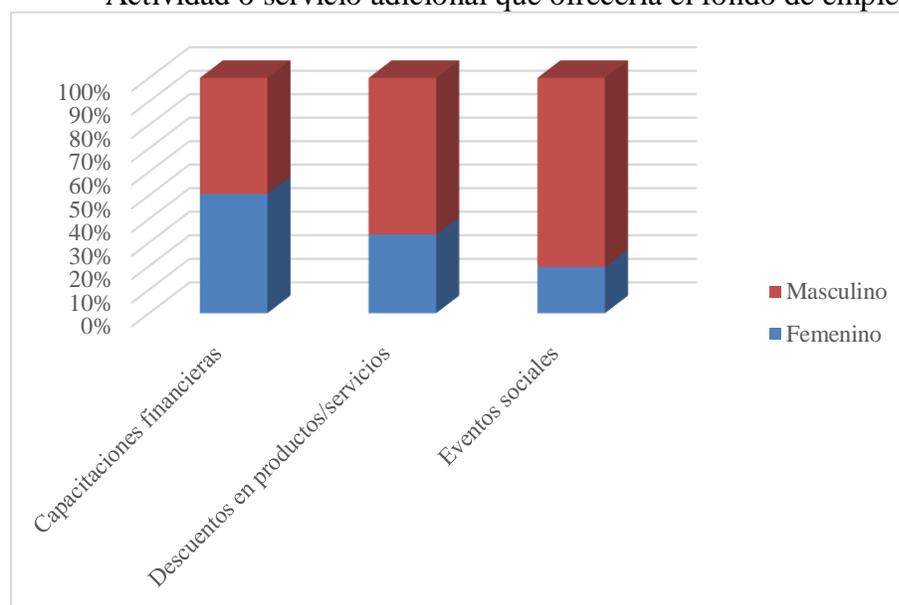
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La grafica anterior muestra que tanto hombres como mujeres consideran las auditorías regulares como una medida crucial para garantizar la transparencia del fondo. Sin embargo, se evidencia una preferencia más marcada entre los hombres por la participación de los miembros en la toma de decisiones, así como la presentación de informes periódicos. Esta diferencia podría reflejar distintas perspectivas sobre la gestión y el control del fondo, destacando posiblemente una mayor preocupación entre los hombres por la involucración directa en la toma de decisiones y la necesidad de una comunicación continua y detallada sobre el estado del fondo.

Al contrastar las perspectivas de hombres y mujeres respecto a las medidas para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión del fondo de empleados, junto con sus preferencias sobre posibles actividades o servicios adicionales ofrecidos por el fondo, se revelan diferencias y similitudes que enriquecen la planificación y ejecución de esta iniciativa. Esta segmentación por género nos brinda una comprensión más completa de las necesidades y expectativas de los empleados, permitiendo así una implementación más efectiva y orientada a la diversidad de la plantilla laboral.

Gráfica 34

Actividad o servicio adicional que ofrecería el fondo de empleados.



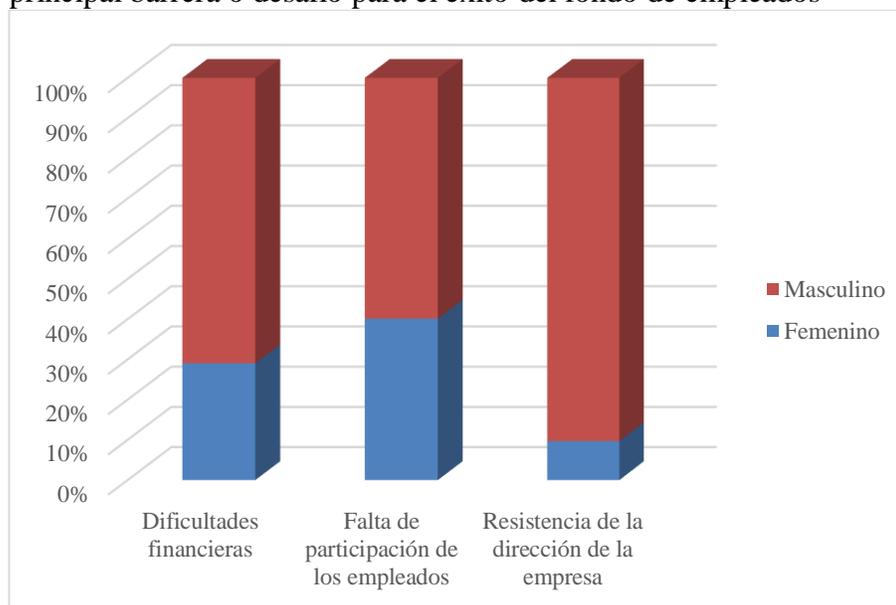
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica anterior revela que tanto hombres como mujeres están de acuerdo en que las capacitaciones financieras son el servicio adicional más deseado por el fondo de empleados. No obstante, al examinar la participación en eventos sociales, se observa una mayor presencia de hombres en este aspecto. Esta discrepancia sugiere que, si bien hay un consenso en la importancia de las capacitaciones financieras, los hombres muestran un interés particularmente

fuerte en los eventos sociales. Esto podría reflejar diferentes preferencias entre géneros en cuanto a las actividades complementarias que desean ofrecer o participar dentro del fondo de empleados.

Al analizar las respuestas por género sobre la actividad o servicio adicional que podría ofrecer el fondo de empleados, en conjunto con las percepciones sobre la principal barrera o desafío para su éxito, se destacan áreas de enfoque clave. Esta segmentación nos proporciona una visión más detallada de las necesidades y preocupaciones específicas de cada género, lo que permite desarrollar estrategias más precisas y eficaces para abordar los desafíos identificados y maximizar el impacto positivo del fondo de empleados en toda la organización.

Gráfica 35
principal barrera o desafío para el éxito del fondo de empleados



Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

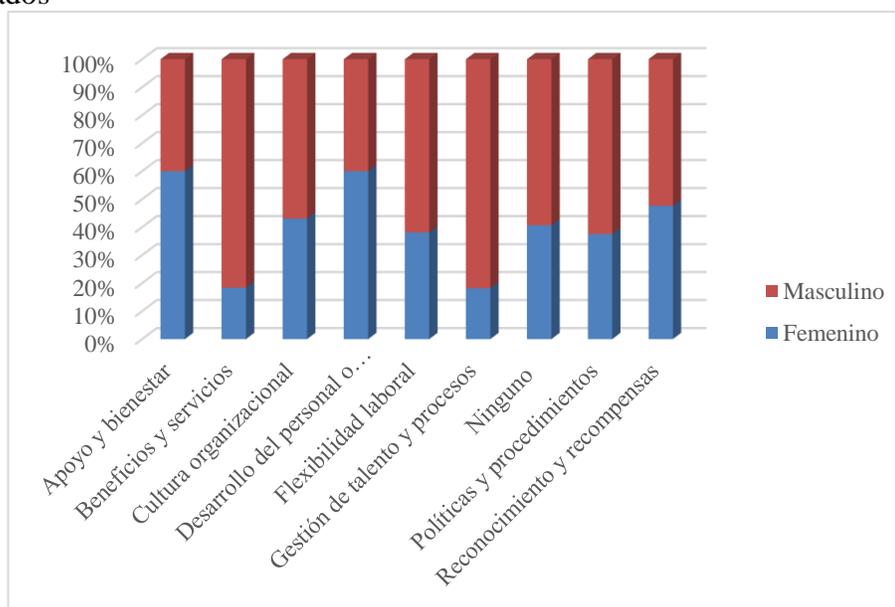
El gráfico anterior revela que tanto hombres como mujeres coinciden en que la falta de participación de los empleados es la principal barrera para el funcionamiento del fondo de

empleados. Sin embargo, un análisis más detallado muestra que los hombres también consideran que la resistencia por parte de la dirección de la empresa podría ser un impedimento para la apertura del fondo.

Al contrastar las respuestas por género sobre la principal barrera o desafío para el éxito del fondo de empleados con las sugerencias o recomendaciones para mejorar su diseño o implementación, se revelan perspectivas complementarias. Esta segmentación facilita una comprensión más completa de los obstáculos percibidos y de las posibles soluciones propuestas por cada género, lo que permite diseñar estrategias más adaptadas y efectivas para superar los desafíos identificados y optimizar el funcionamiento del fondo de empleados en Espumas Medellín.

Gráfica 36

sugerencias o recomendaciones para mejorar el diseño o la implementación del fondo de empleados

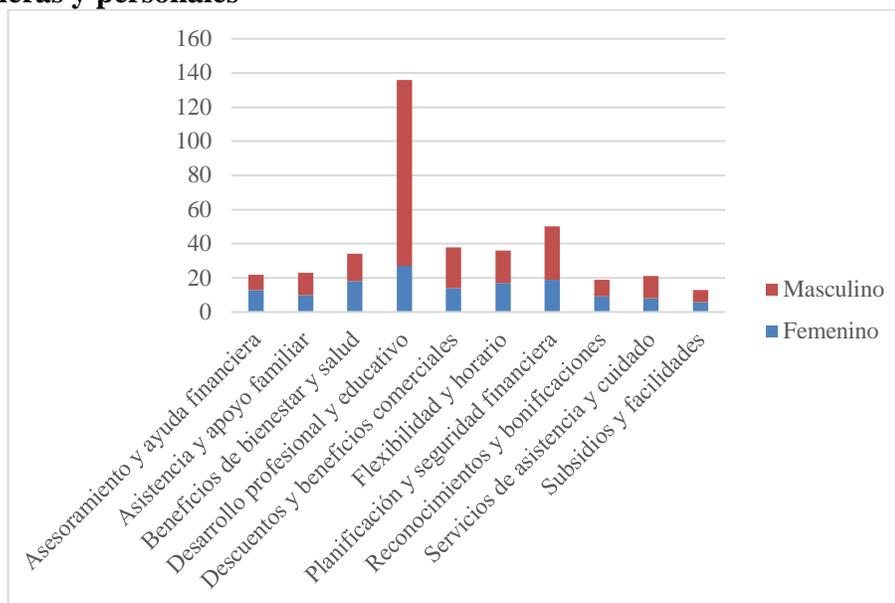


Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El cuadro anterior muestra una preferencia clara entre los hombres por mejorar el diseño del fondo de empleados a través de la implementación de beneficios y servicios adicionales. Por otro lado, las mujeres muestran una preferencia significativa por un apoyo y bienestar tanto para ellas como para su círculo familiar. Esta discrepancia sugiere diferentes prioridades y necesidades percibidas entre géneros en términos de cómo el fondo de empleados puede satisfacer mejor sus intereses y mejorar su calidad de vida, destacando la importancia de considerar estas diferencias al diseñar estrategias de beneficios y servicios en la empresa.

Al conectar las sugerencias o recomendaciones para mejorar el diseño o la implementación del fondo de empleados con el tipo de beneficios que se incluirían para satisfacer las necesidades financieras y personales, se establece una relación directa entre las áreas de mejora identificadas y las soluciones propuestas. Esta correlación entre las recomendaciones para optimizar el fondo de empleados y los beneficios deseados por los empleados permite una alineación estratégica más efectiva entre las políticas de recursos humanos y las expectativas del personal, contribuyendo así a un ambiente laboral más satisfactorio y productivo en Espumas Medellín.

Gráfica 37
tipo de beneficios incluiría el fondo de empleados para satisfacer las necesidades financieras y personales



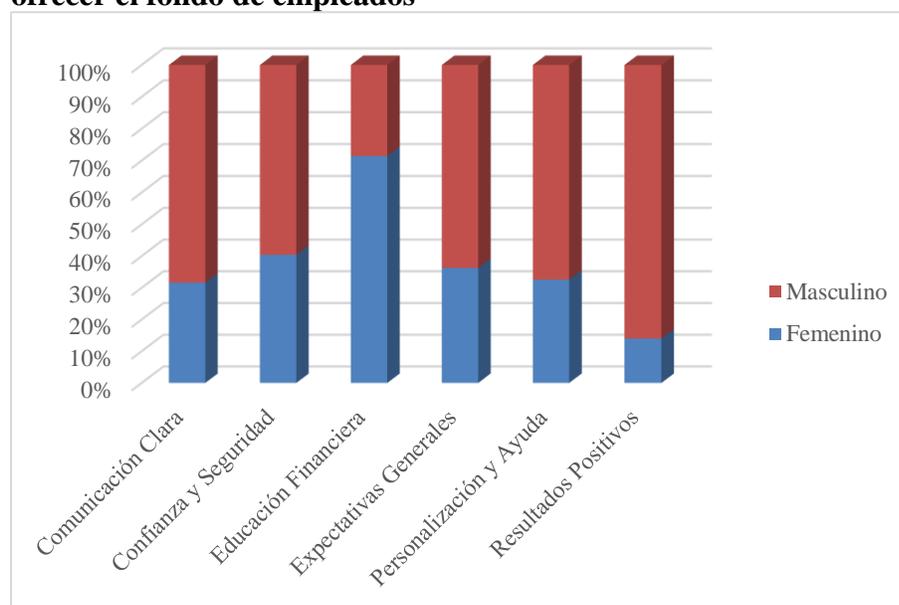
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El gráfico anterior muestra que los hombres tienen una preferencia marcada por incluir en el fondo de empleados aspectos relacionados con el desarrollo profesional y educativo para satisfacer sus necesidades financieras. Esta preferencia sugiere un interés por parte de los hombres en invertir en su crecimiento personal y profesional a través de oportunidades de capacitación y educación. Además, refleja la importancia que asignan a la mejora continua de habilidades y conocimientos para avanzar en sus carreras y alcanzar sus metas financieras a largo plazo.

Al conectar las expectativas en cuanto a los servicios de asesoramiento financiero que podría ofrecer el fondo de empleados con el tipo de beneficios que se incluirían para satisfacer las necesidades financieras y personales, se evidencia una preocupación compartida por parte de los empleados por contar con herramientas y recursos que les permitan gestionar de manera más

efectiva sus finanzas personales y profesionales. Esto sugiere una demanda por parte del personal de Espumas Medellín de apoyo financiero integral que no solo se limite a la asesoría, sino que también incluya beneficios tangibles que contribuyan a su bienestar económico y laboral.

Gráfica 38
expectativas en cuanto a los servicios de asesoramiento financiero que podría ofrecer el fondo de empleados

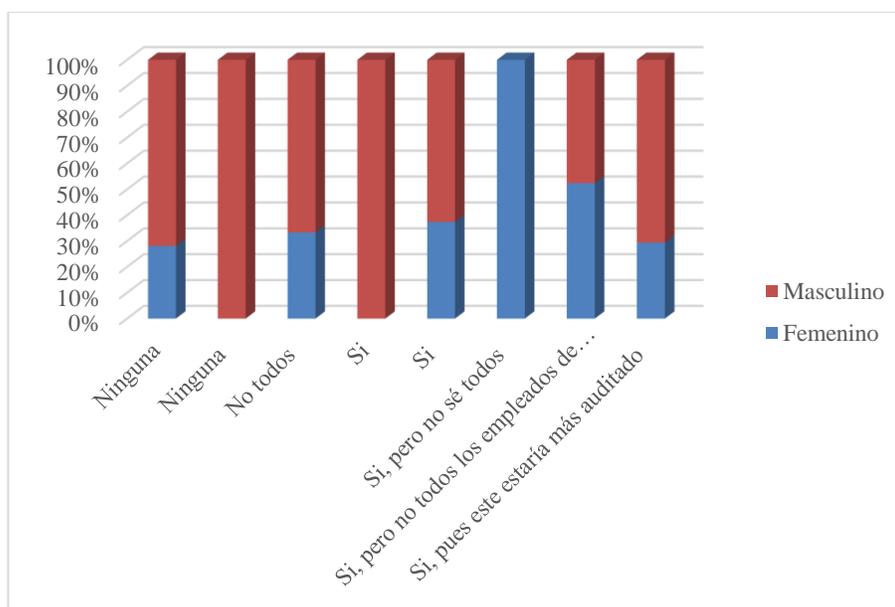


Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica anterior revela que los hombres tienen expectativas más altas en cuanto a obtener resultados positivos en sus inversiones o ganancias a través del servicio del fondo de empleados. Por otro lado, las mujeres muestran una mayor expectativa en recibir educación financiera como parte de los beneficios del fondo. Esta diferencia en las expectativas sugiere una variedad de prioridades entre géneros en términos de cómo el fondo de empleados puede satisfacer mejor sus necesidades financieras y profesionales. Además, resalta la importancia de ofrecer una variedad de servicios y programas que se ajusten a las diversas necesidades y metas de los empleados

Al conectar las expectativas en cuanto a los servicios de asesoramiento financiero que podría ofrecer el fondo de empleados con la importancia de un Comité Directivo de Empleados en el Fondo de Empleados para garantizar representación y participación, se revela una relación directa entre la necesidad de orientación financiera y la búsqueda de una estructura interna que promueva la voz y la participación de los empleados en la gestión del fondo. Esto sugiere que los empleados no solo buscan asesoramiento, sino también un sistema de gobierno interno que asegure la representatividad y transparencia en la toma de decisiones relacionadas con sus beneficios y bienestar financiero.

Gráfica 39
Importancia de un Comité Directivo de Empleados en el Fondo de Empleados para Garantizar Representación y Participación.



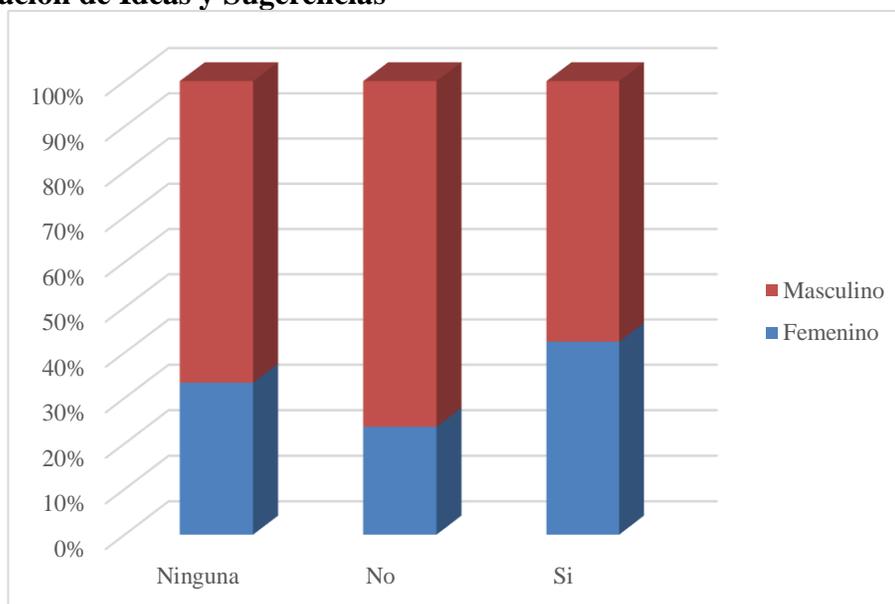
Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La grafica anterior resalta la importancia que los hombres atribuyen a la formación de un comité directivo conformado por empleados en el fondo de empleados, buscando garantizar una representación equitativa y una participación de todos los miembros. Por otro lado, las mujeres

muestran un reconocimiento de esta necesidad, pero señalan que no todos los integrantes podrían participar efectivamente en dicho comité. Esta diferencia refleja una preocupación por la efectividad y la inclusión en la toma de decisiones dentro del fondo, subrayando la importancia de estructuras de liderazgo que promuevan la participación equitativa y la diversidad de perspectivas.

Al conectar la importancia de un Comité Directivo de Empleados en el Fondo de Empleados para garantizar representación y participación con la contribución a la mejora de servicios del fondo de empleados mediante la participación en la generación de ideas y sugerencias, se destaca la necesidad de contar con una estructura organizativa que promueva la voz y la participación activa de los empleados. Esto sugiere que la presencia de un comité directivo conformado por empleados puede facilitar un ambiente donde las ideas y sugerencias sean escuchadas y consideradas en la mejora continua de los servicios ofrecidos por el fondo de empleados.

Gráfica 40
Contribución a la Mejora de Servicios del Fondo de Empleados: Participación en la Generación de Ideas y Sugerencias

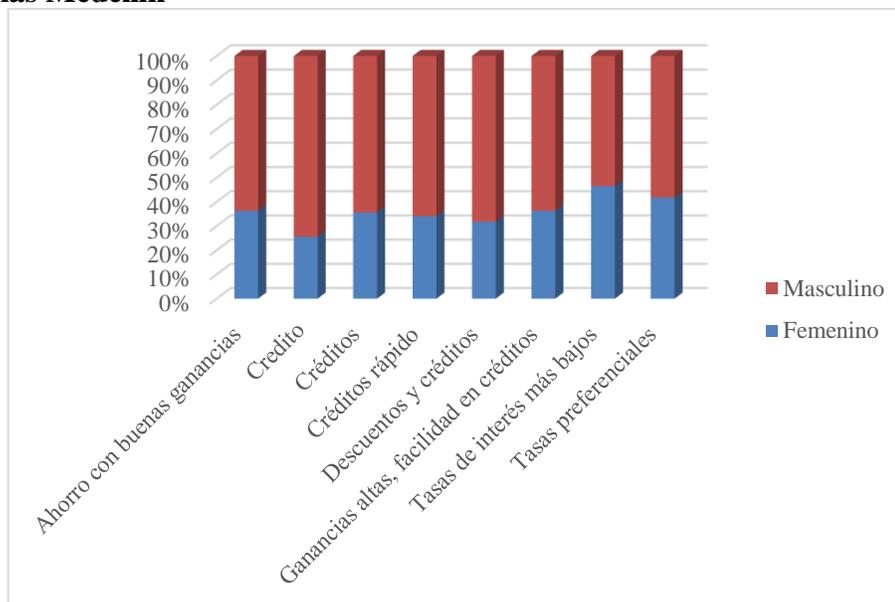


Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica anterior revela que más hombres que mujeres están interesados en compartir sus ideas y sugerencias para enriquecer los servicios ofrecidos por el fondo de empleados. Esta diferencia en la disposición para participar sugiere diferentes niveles de compromiso y participación entre géneros en la mejora del fondo.

Al relacionar la contribución a la mejora de servicios del fondo de empleados mediante la participación en la generación de ideas y sugerencias con el mayor beneficio personal al participar activamente en el fondo de empleados de Espumas Medellín, se resalta cómo la participación de los empleados puede no solo mejorar los servicios ofrecidos por el fondo, sino también brindar beneficios personales significativos. Esta conexión sugiere que la oportunidad de contribuir al desarrollo del fondo no solo impacta en la calidad de los servicios, sino también en el bienestar y desarrollo personal de los empleados participantes.

Gráfica 41
Mayor beneficio personal al participar activamente en el fondo de empleados de Espumas Medellín

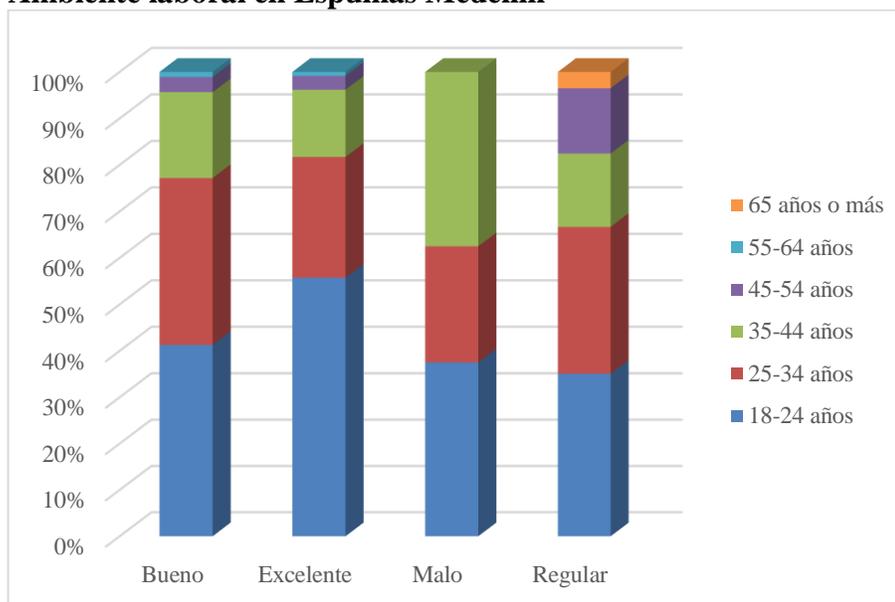


Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica anterior muestra que la mayoría de los hombres consideran la posibilidad de acceder a créditos como el mayor beneficio del fondo de empleados. Por otro lado, las mujeres muestran una preferencia por obtener mejores tasas de interés. Esta diferencia en las percepciones sugiere prioridades distintas entre géneros en términos de cómo el fondo de empleados puede satisfacer mejor sus necesidades financieras. Mientras que los hombres podrían valorar más la disponibilidad de créditos para hacer frente a necesidades inmediatas, las mujeres podrían estar más preocupadas por obtener condiciones más favorables para su endeudamiento a largo plazo, lo que destaca la importancia de ofrecer opciones flexibles que se adapten a diversas situaciones financieras.

Al finalizar las encuestas por género con la pregunta sobre el mayor beneficio personal al participar activamente en el fondo de empleados de Espumas Medellín, se abre paso a las encuestas por edades con la pregunta sobre el ambiente laboral en Espumas Medellín. Esta transición busca explorar cómo las percepciones y necesidades en el ámbito laboral pueden variar según la edad de los empleados, ofreciendo así una visión más completa de las dinámicas laborales en la empresa.

Gráfica 42
Ambiente laboral en Espumas Medellín



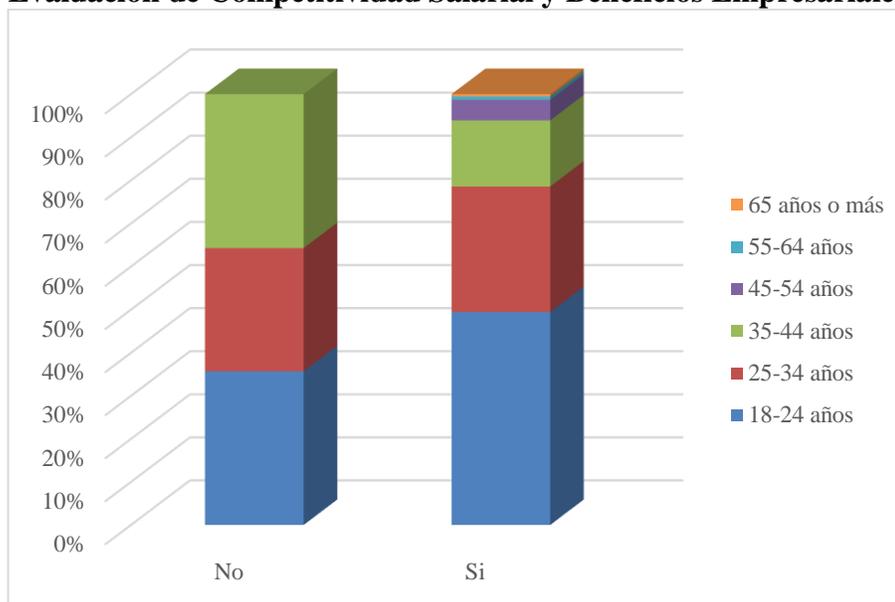
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica anterior revela que los empleados de entre 18 y 24 años, que representan la mayoría de los encuestados, consideran el ambiente laboral en la compañía como excelente. Sin embargo, también se observa que un alto porcentaje de empleados entre 25 y 34 años lo califican como bueno. Esta tendencia sugiere una percepción positiva generalizada del ambiente laboral en la empresa, con una notable apreciación entre los empleados más jóvenes. Además, la satisfacción continua de los empleados más jóvenes podría ser crucial para la retención del talento y el mantenimiento de un ambiente laboral favorable a largo plazo.

Al explorar el ambiente laboral en Espumas Medellín, se relaciona directamente con la evaluación de la competitividad salarial y los beneficios empresariales. Esta conexión entre el entorno laboral y la percepción sobre la remuneración y los incentivos ofrecidos por la empresa

resulta crucial para comprender el panorama completo y las necesidades específicas de cada grupo demográfico.

Gráfica 43
Evaluación de Competitividad Salarial y Beneficios Empresariales por edades.



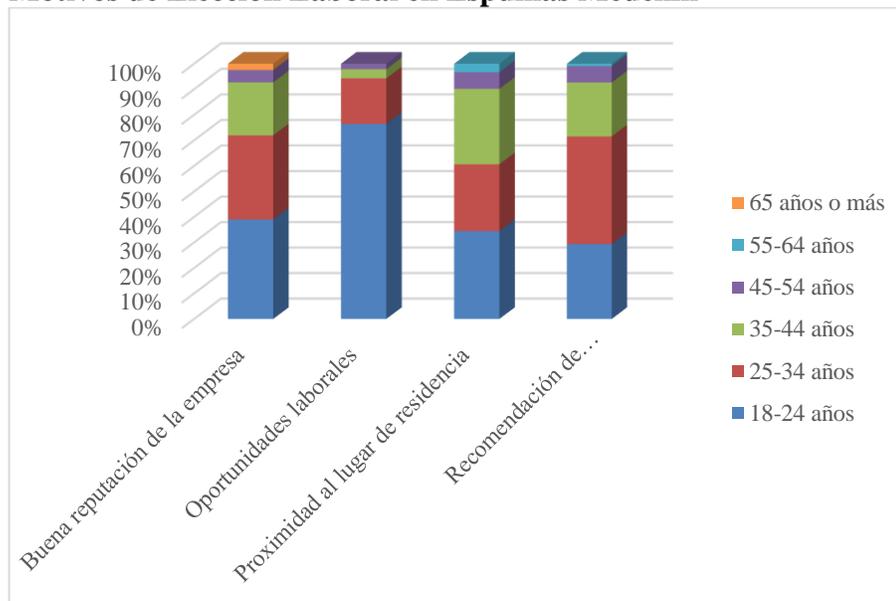
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El gráfico anterior muestra que los empleados de entre 18 y 24 años perciben que la empresa ofrece un salario y beneficios competitivos en comparación con otras empresas del sector. Por otro lado, los empleados de entre 35 y 44 años consideran que no es muy competitivo. Esta diferencia de percepción puede estar relacionada con las expectativas salariales y de beneficios que varían según la etapa de la carrera profesional y las responsabilidades familiares. Además, resalta la importancia de ajustar las políticas de compensación y beneficios para satisfacer las necesidades y expectativas de diferentes grupos demográficos dentro de la organización.

Al evaluar la competitividad salarial y los beneficios empresariales por edades, se abre un panorama para comprender las preferencias y prioridades de cada grupo demográfico en

Espumas Medellín. Esta relación directa entre la percepción de la remuneración y los incentivos ofrecidos por la empresa con los motivos de elección laboral resulta fundamental para identificar áreas de mejora y fortalezas en la estrategia de atracción y retención de talento.

Gráfica 44
Motivos de Elección Laboral en Espumas Medellín



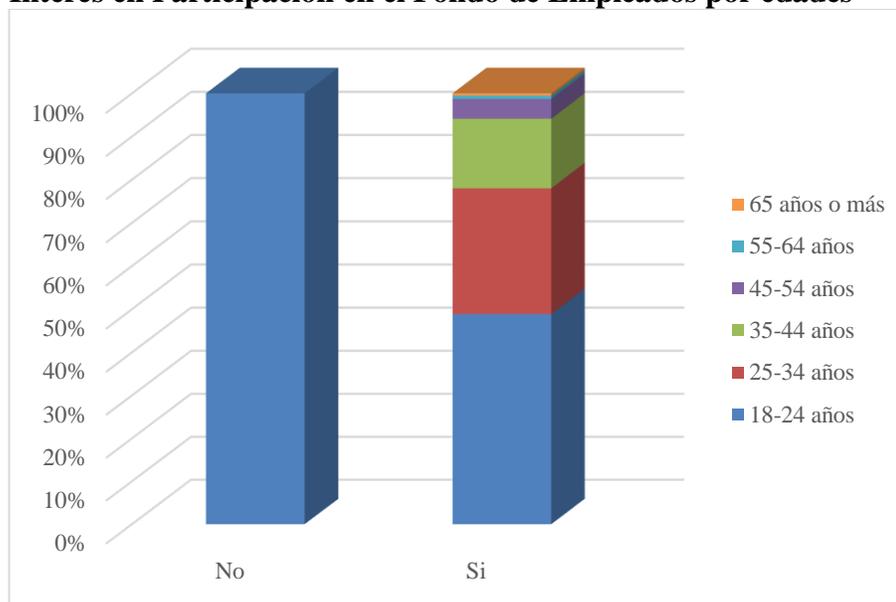
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El gráfico anterior revela que los empleados de entre 18 y 24 años optaron por trabajar en la compañía principalmente por las oportunidades laborales que ofrece. En contraste, la mayoría de los empleados recomendados por amigos y familiares se encuentran entre los 25 y 34 años. Esta diferencia sugiere que los empleados más jóvenes pueden estar más enfocados en las oportunidades profesionales y el crecimiento personal al elegir un lugar de trabajo, mientras que los recomendados por conexiones personales pueden ser más comunes entre aquellos que tienen más experiencia laboral y redes de contactos más desarrolladas.

Al explorar los motivos de elección laboral en Espumas Medellín por diferentes grupos etarios, se obtiene una visión más completa de las expectativas y necesidades de los empleados

en distintas etapas de sus carreras profesionales. Esta información puede relacionarse directamente con el interés en participar en el fondo de empleados por edades, lo que proporciona una comprensión más profunda de cómo la empresa puede adaptar sus políticas y programas para satisfacer las demandas específicas de cada segmento de su fuerza laboral.

Gráfica 45
Interés en Participación en el Fondo de Empleados por edades

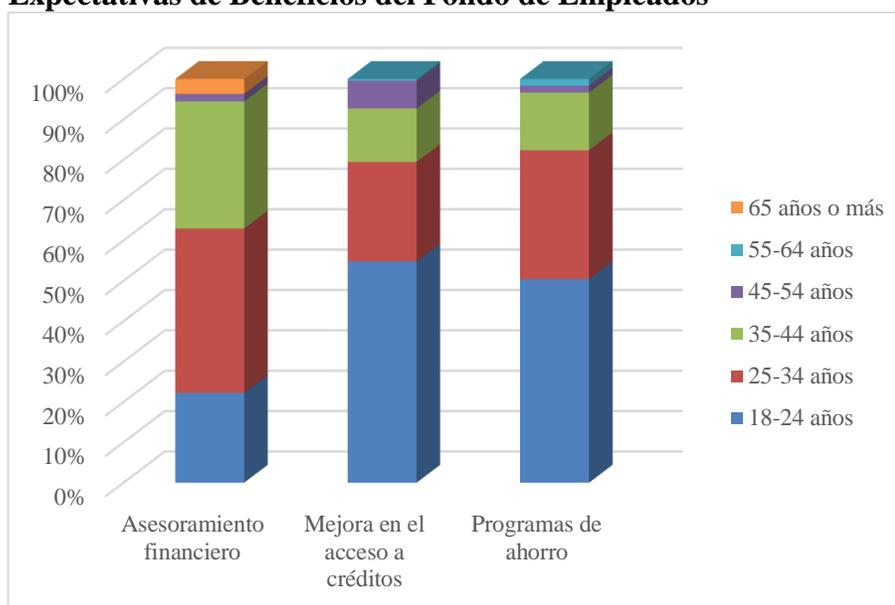


Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica anterior indica que todos los que expresaron una negativa a participar en el fondo de empleados tienen edades comprendidas entre los 18 y 24 años. En contraste, entre aquellos que optaron por participar, la distribución es más diversa, con una mayoría entre los 18 y 24 años seguida por los de 25 a 34 años. Esta diferencia sugiere que la disposición a participar en el fondo de empleados varía según la edad, con una mayor resistencia entre los más jóvenes y una aceptación más amplia en los grupos de edad más avanzada.

Al comparar el interés en la participación en el fondo de empleados por diferentes grupos de edad con las expectativas de beneficios del fondo de empleados, podemos identificar patrones y preferencias específicas de cada segmento demográfico. Esta comparación nos permite diseñar estrategias más efectivas para promover la participación en el fondo de empleados y satisfacer las necesidades financieras y personales de los empleados de Espumas Medellín en cada etapa de sus carreras profesionales.

Gráfica 46
Expectativas de Beneficios del Fondo de Empleados



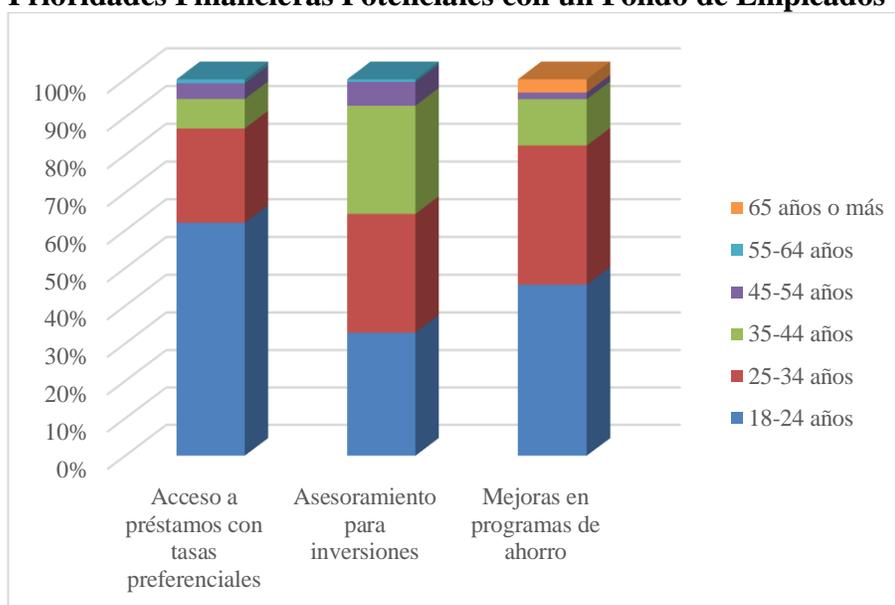
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El análisis detallado del gráfico revela que los empleados de 18 a 24 años priorizan la mejora de los accesos a créditos, lo que sugiere una necesidad de financiamiento inmediato para diversas situaciones. En contraste, los empleados de 25 a 34 años muestran un interés mayor en

el asesoramiento financiero, indicando una preocupación por la gestión y planificación de sus recursos financieros a largo plazo.

Al analizar las expectativas de beneficios del fondo de empleados en diferentes grupos de edad junto con las prioridades financieras potenciales, podemos identificar áreas clave de interés y necesidades específicas de cada segmento demográfico. Este análisis nos proporciona una visión más completa de cómo adaptar y mejorar el fondo de empleados para satisfacer mejor las expectativas y prioridades de los empleados de Espumas Medellín en cada etapa de su vida laboral.

Gráfica 47
Prioridades Financieras Potenciales con un Fondo de Empleados



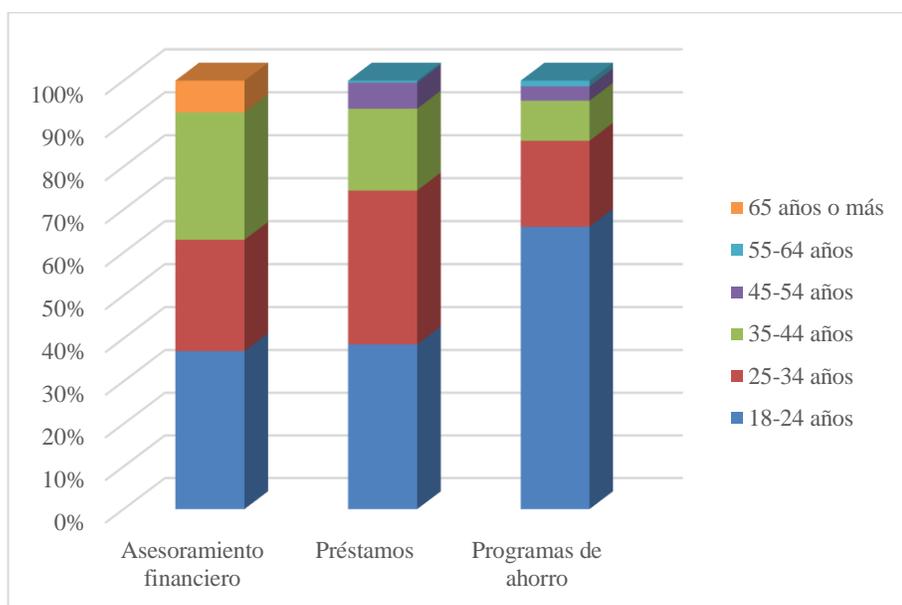
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El gráfico anterior revela que las personas entre 18 y 24 años consideran el acceso a préstamos con tasas de interés preferenciales como el aspecto más importante para abordar mediante la implementación del fondo de empleados. Sin embargo, existe una variación significativa entre grupos de edad: aquellos entre 25 y 34 años priorizan el asesoramiento

financiero y mejoras en el programa de ahorro, mientras que los individuos entre 55 y 64 años muestran menos interés en mejoras en el programa de ahorro. Esta diferencia puede reflejar otras necesidades y prioridades financieras a lo largo de las diferentes etapas de la vida, resaltando la importancia de adaptar las estrategias del fondo para satisfacer las diversas necesidades de los empleados de diferentes grupos de edad.

Al correlacionar las prioridades financieras potenciales con un fondo de empleados según diferentes grupos de edad, junto con las preferencias de beneficios y servicios del fondo de empleados, podemos identificar áreas de alineación y oportunidades de mejora. Este análisis nos permite diseñar estrategias más efectivas para satisfacer las necesidades financieras y personales de los empleados de Espumas Medellín en cada etapa de su carrera laboral.

Gráfica 48
Preferencias de Beneficios y Servicios del Fondo de Empleados



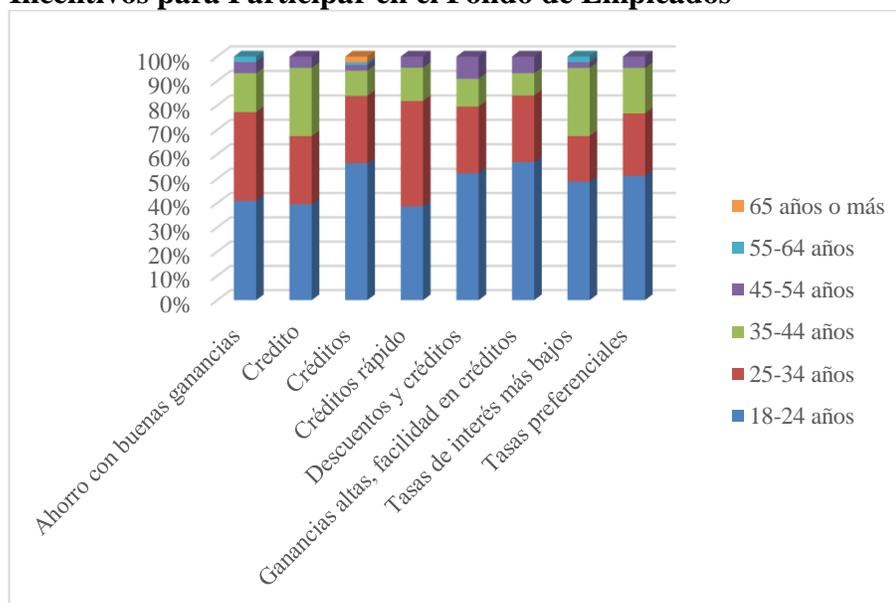
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El gráfico anterior muestra que las preferencias de beneficios financieros en el fondo de empleados varían según la edad de los encuestados. Los individuos entre 18 y 24 años muestran

una inclinación hacia los programas de ahorro, mientras que la mayoría entre 25 y 34 años prefieren los préstamos. Por otro lado, aquellos de 34 a 44 años optan por el asesoramiento financiero. Esta diversidad refleja las diferentes necesidades financieras y etapas de vida de los empleados, destacando la importancia de ofrecer una gama variada de beneficios para satisfacer las necesidades de una fuerza laboral diversa y multigeneracional.

Al analizar las preferencias de beneficios y servicios del fondo de empleados según diferentes grupos de edad, junto con los incentivos para participar en el fondo de empleados, podemos identificar áreas de interés común y diseñar estrategias más efectivas para fomentar la participación activa de los empleados en el fondo. Este enfoque segmentado nos permite adaptar los beneficios y servicios ofrecidos por el fondo de empleados a las necesidades específicas de cada grupo demográfico, maximizando así su atractivo y su impacto en el bienestar general de los empleados de Espumas Medellín.

Gráfica 49
Incentivos para Participar en el Fondo de Empleados

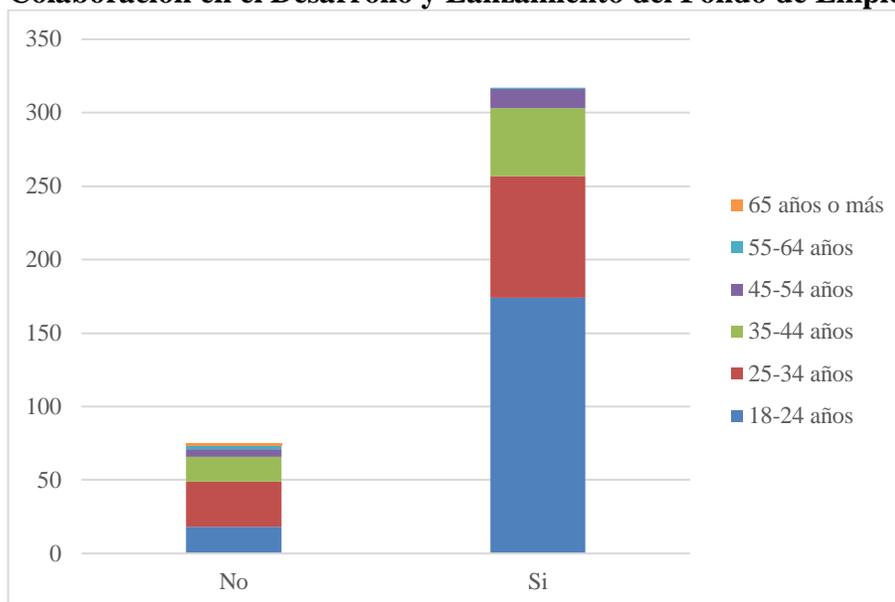


Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El análisis de la gráfica revela que los encuestados de 18 a 24 años priorizan los créditos como su principal motivación en el fondo de empleados. Además, se observa que aquellos de 25 a 34 años muestran un interés particular en los créditos rápidos. Esta diferencia en las preferencias refleja la variedad de necesidades financieras y prioridades entre diferentes grupos de edad. Mientras que los más jóvenes pueden estar más enfocados en obtener acceso a créditos en general, los adultos jóvenes podrían valorar la disponibilidad de créditos rápidos para satisfacer necesidades financieras urgentes. Esta diversidad resalta la importancia de ofrecer opciones financieras flexibles que se adapten a las distintas circunstancias y preferencias de los empleados.

Al conectar los incentivos para participar en el fondo de empleados con la colaboración en el desarrollo y lanzamiento de este, podemos crear una sinergia que motive a los empleados de diferentes grupos de edad a contribuir activamente y a sentirse parte integral del proceso. Esto no solo fortalece el sentido de pertenencia y compromiso con la empresa, sino que también enriquece la implementación del fondo al incorporar diversas perspectivas y experiencias.

Gráfica 50
Colaboración en el Desarrollo y Lanzamiento del Fondo de Empleados



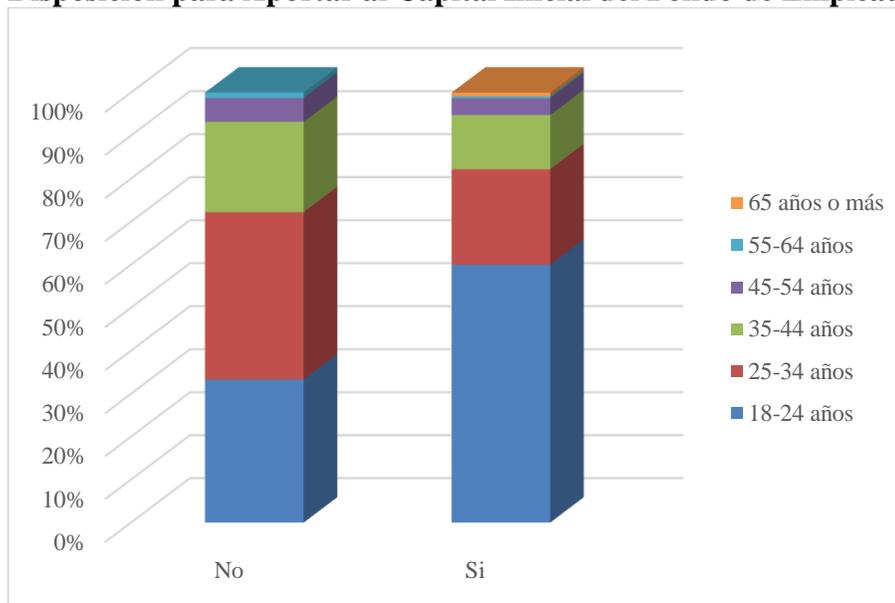
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La interpretación de la gráfica indica que los empleados dispuestos a colaborar activamente en el desarrollo y lanzamiento del fondo de empleados, aquellos que votaron por el sí, son principalmente de 18 a 24 años. Esto sugiere un alto nivel de entusiasmo y compromiso entre los empleados más jóvenes en participar en la iniciativa. Por otro lado, se observa que los empleados menos interesados en colaborar activamente son aquellos de 55 a 64 años, junto con los de 45 a 54 años. Además, se destaca que la mayoría de los empleados que votaron por el no son los de 25 a 34 años. Esta diversidad en la disposición a colaborar refleja diferentes niveles de compromiso y prioridades entre los empleados de diferentes grupos de edad, lo que sugiere la importancia de considerar estas diferencias al involucrar a los empleados en iniciativas organizacionales.

Al unir la disposición para aportar al capital inicial del fondo de empleados con la colaboración en su desarrollo y lanzamiento, se establece un compromiso financiero y

participativo por parte de los empleados de diferentes edades. Este enfoque no solo garantiza una base sólida para la creación del fondo, sino que también fomenta un sentido de responsabilidad compartida y de inversión en el bienestar colectivo de la empresa.

Gráfica 51
Disposición para Aportar al Capital Inicial del Fondo de Empleados

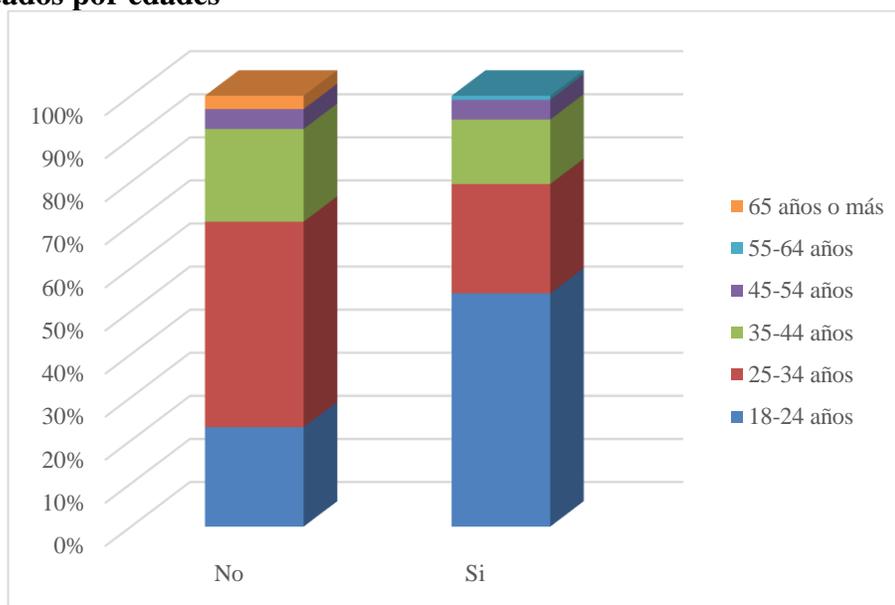


Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El análisis de la gráfica revela que los empleados de 18 a 24 años muestran disposición a contribuir al capital inicial del fondo de empleados, lo que sugiere un nivel de compromiso y participación activa entre este grupo demográfico. Por otro lado, se observa que los empleados de 25 a 34 años no están tan inclinados a aportar dicho capital. Esta diferencia en la disposición a contribuir puede estar influenciada por diversos factores, como la estabilidad financiera, las responsabilidades personales y las perspectivas de carrera. Es crucial tener en cuenta estas diferencias al diseñar estrategias de financiamiento y promover la participación de los empleados en iniciativas organizacionales.

Al combinar la disposición para aportar al capital inicial del fondo de empleados con la opinión sobre la búsqueda de financiamiento adicional, se obtiene una visión completa de la actitud de los empleados de diferentes edades hacia la financiación del fondo. Esto permite comprender mejor su disposición para contribuir financieramente y su percepción sobre la necesidad de buscar fuentes adicionales de financiamiento, lo que puede influir en las decisiones estratégicas relacionadas con el fondo de empleados.

Gráfica 52
Opinión sobre la Búsqueda de Financiamiento Adicional para el Fondo de Empleados por edades



Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medell3n.

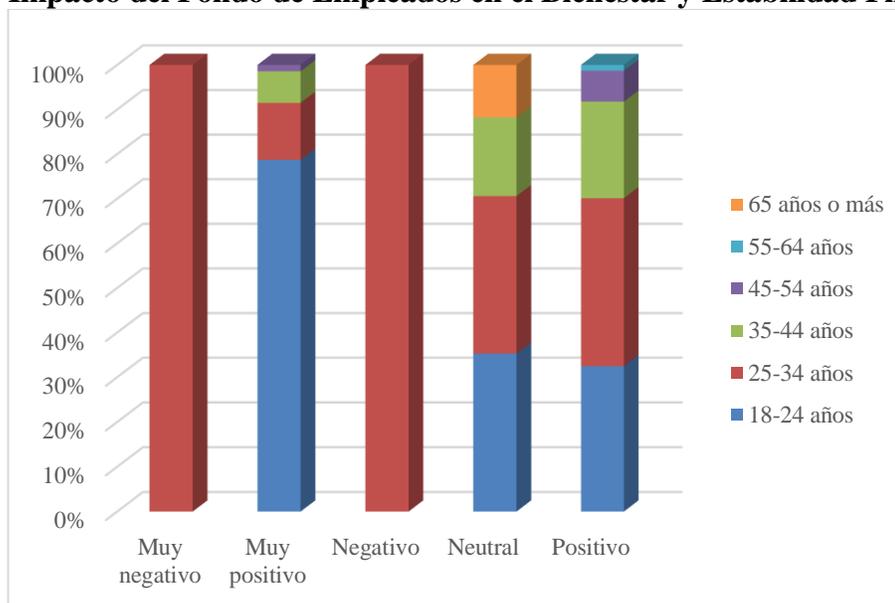
la gr3fica muestra que los empleados de 18 a 24 a3os consideran buscar fuentes de financiamiento adicionales, como pr3stamos bancarios o inversores externos, para el capital inicial del fondo de empleados. Esta perspectiva puede reflejar una mentalidad m3s abierta a asumir riesgos financieros y explorar diversas opciones de financiamiento entre los empleados

más jóvenes. Por otro lado, los empleados de 25 a 34 años no ven esta opción como viable, lo que podría indicar una preferencia por estrategias de financiamiento más conservadoras o una percepción diferente de la viabilidad de tales fuentes de financiamiento.

Al unir la opinión sobre la búsqueda de financiamiento adicional para el fondo de empleados con el impacto de este en el bienestar y la estabilidad financiera, se establece una conexión crucial entre la percepción de los empleados sobre la financiación del fondo y su comprensión de su impacto en la empresa. Esta combinación proporciona una visión holística de cómo los empleados de diferentes edades perciben la relación entre la financiación del fondo y los resultados financieros de la empresa, lo que puede influir en las estrategias financieras y de gestión del fondo.

Gráfica 53

Impacto del Fondo de Empleados en el Bienestar y Estabilidad Financiera

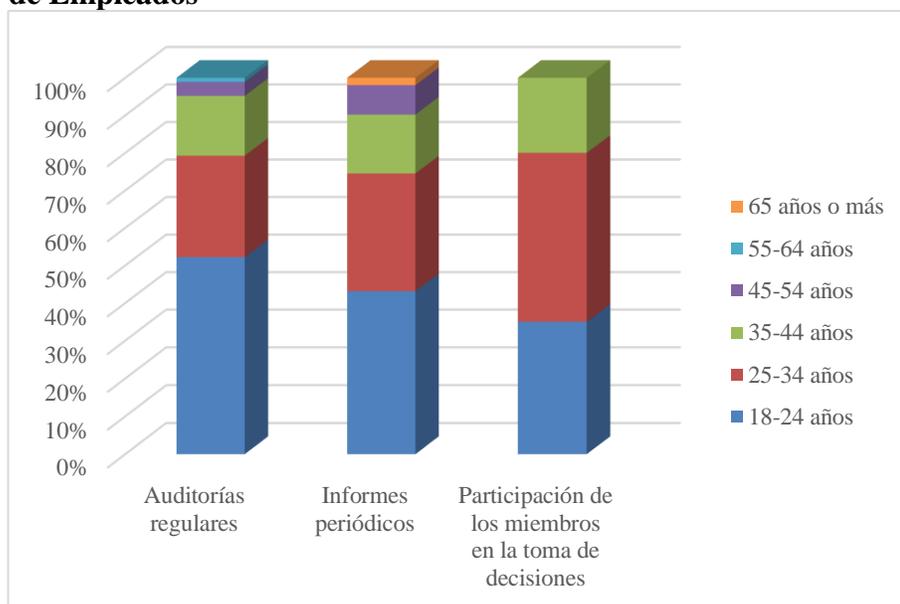


Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

la gráfica sugiere que los empleados de 25 a 34 años evalúan negativamente el impacto del fondo de empleados en su bienestar financiero y en la estabilidad financiera de la empresa. Este grupo demográfico puede tener preocupaciones específicas sobre cómo el fondo afectaría sus finanzas personales y la situación general de la empresa. Por otro lado, los empleados de 18 a 24 años ven el impacto como muy positivo, lo que puede reflejar una visión más optimista y una mayor disposición a asumir riesgos entre los empleados más jóvenes.

Al conectar el impacto del fondo de empleados en el bienestar y la estabilidad financiera con las medidas para garantizar la transparencia y rendición de cuentas en su gestión, se establece una correlación fundamental entre los resultados del fondo y la integridad de su administración. Esta unión sugiere una preocupación por asegurar que los beneficios del fondo se gestionen de manera ética y transparente, lo que contribuye a una mayor confianza y participación de los empleados en su funcionamiento.

Gráfica 54
Medidas para Garantizar Transparencia y Rendición de Cuentas en la Gestión del Fondo de Empleados

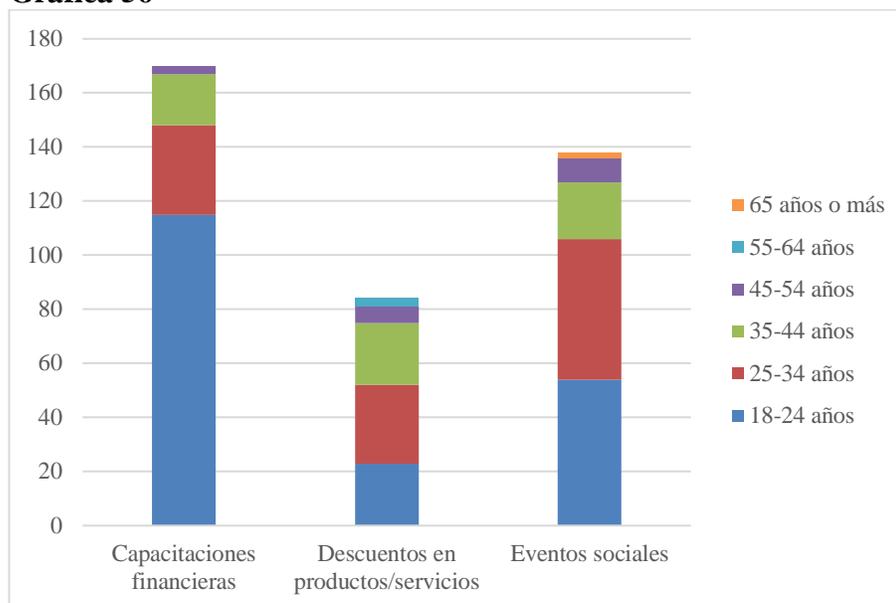


Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El gráfico muestra que los empleados de 18 a 24 años favorecen la implementación de auditorías como medida para garantizar la transparencia y rendición de cuentas en la gestión del fondo de empleados. Esta preferencia podría reflejar su confianza en la objetividad y la revisión independiente de las prácticas financieras. Por otro lado, los empleados de 25 a 34 años consideran que la participación de los miembros en la toma de decisiones es más efectiva, lo que sugiere una mayor importancia otorgada a la inclusión y la responsabilidad compartida en el proceso de gestión.

Al unir las medidas para garantizar la transparencia y rendición de cuentas en la gestión del fondo de empleados con las actividades o servicios adicionales deseados en el mismo, se reconoce la importancia de establecer mecanismos que promuevan una gestión responsable y ética del fondo. Además, se identifican oportunidades para enriquecer la oferta del fondo, satisfaciendo las necesidades y expectativas de los empleados de manera más integral y efectiva.

Gráfica 55
Actividades o Servicios Adicionales Deseados en el Fondo de Empleados
Gráfica 56



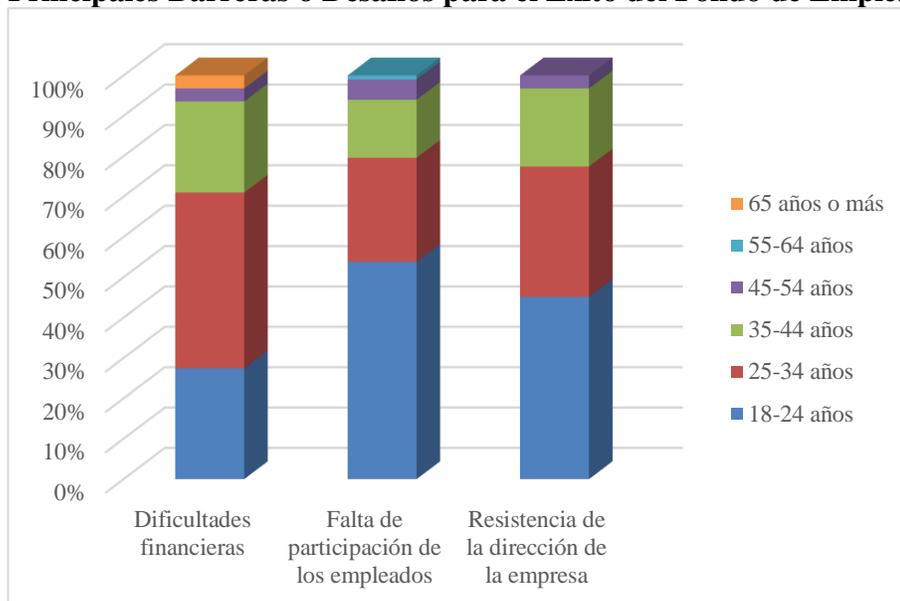
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica indica que los empleados de 18 a 24 años valoran las capacitaciones financieras como el servicio adicional más importante que debería ofrecer el fondo de empleados. Esta preferencia puede reflejar su interés en adquirir habilidades financieras y mejorar su educación en este ámbito. Por otro lado, los empleados de 25 a 34 años muestran una inclinación hacia los eventos sociales, lo que sugiere un deseo de construir relaciones y fortalecer la cohesión dentro del entorno laboral. En contraste, los empleados de 35 años en adelante muestran una actitud más neutral, lo que podría indicar una menor priorización de servicios adicionales o una diversidad de preferencias dentro de este grupo demográfico.

Al vincular las actividades o servicios adicionales deseados en el fondo de empleados con las principales barreras o desafíos para su éxito, se vislumbra la oportunidad de superar

obstáculos identificados y fortalecer la propuesta del fondo. Esto permite abordar de manera proactiva las preocupaciones y necesidades de los empleados, promoviendo así un ambiente laboral más favorable y una participación más activa en el fondo de empleados.

Gráfica 57
Principales Barreras o Desafíos para el Éxito del Fondo de Empleados



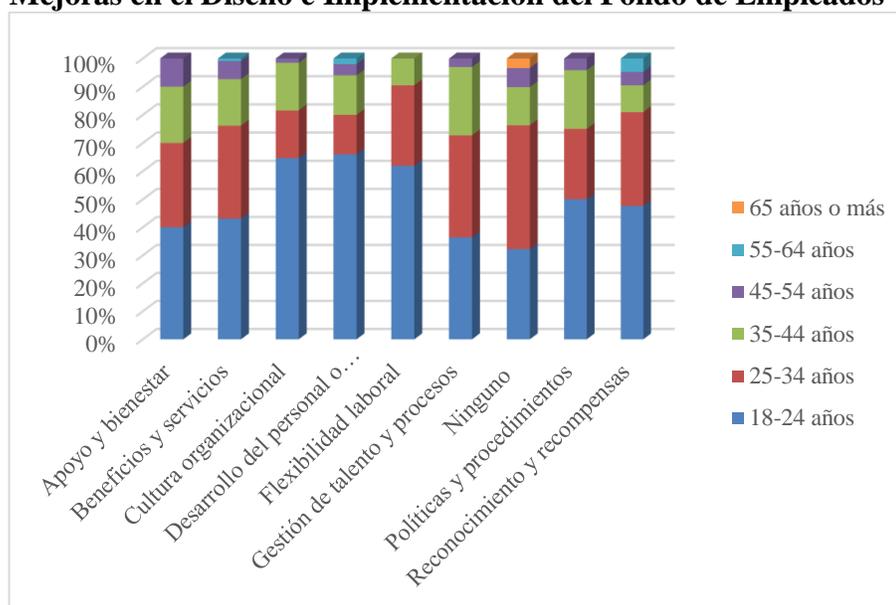
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El análisis de la gráfica revela que los empleados de 25 a 34 años identifican las dificultades financieras como la principal barrera para el éxito del fondo de empleados. Esta percepción puede reflejar su preocupación por la viabilidad financiera del fondo y su impacto en la estabilidad económica de la empresa. Por otro lado, la mayoría de los empleados de 18 a 24 años consideran que la falta de participación de los empleados es la principal barrera, lo que sugiere una preocupación por la involucración y compromiso del personal en la iniciativa. En contraste, los empleados de 35 años en adelante muestran una actitud más neutral, lo que podría

indicar una menor percepción de las barreras potenciales o una falta de consenso dentro de este grupo demográfico.

Al conectar las principales barreras o desafíos para el éxito del fondo de empleados con las mejoras en el diseño e implementación del mismo, se establece un enfoque estratégico para superar obstáculos y optimizar el funcionamiento del fondo. Esto implica identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias específicas para abordarlas, lo que contribuirá a fortalecer la efectividad y la participación en el fondo de empleados entre los diferentes grupos de edad.

Gráfica 58
Mejoras en el Diseño e Implementación del Fondo de Empleados



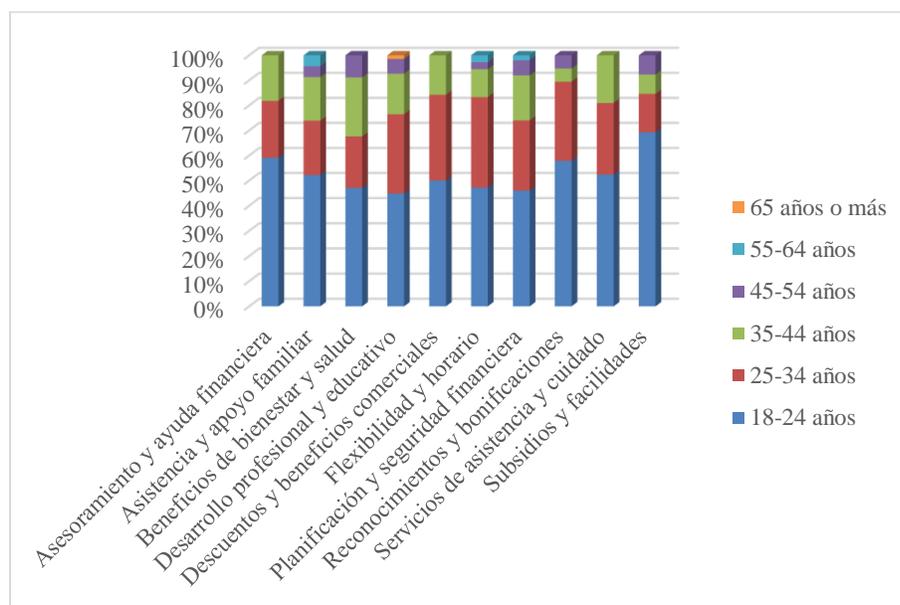
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El análisis de la gráfica indica que los empleados de 18 a 24 años sugieren que para mejorar el diseño o la implementación del fondo de empleados, se debería priorizar el establecimiento de una cultura organizacional sólida, así como el desarrollo personal y organizacional. Esta perspectiva refleja su interés en un entorno laboral que fomente el

crecimiento personal y profesional. Por otro lado, los empleados de 25 a 44 años favorecen la mejora de la gestión y los procesos como medida para optimizar el fondo de empleados, lo que sugiere una preocupación por la eficiencia y la efectividad en la administración del programa.

Al vincular las mejoras en el diseño e implementación del fondo de empleados con los beneficios deseados para satisfacer necesidades financieras y personales, se establece una conexión directa entre la optimización de la estructura del fondo y la respuesta a las expectativas y requerimientos individuales de los empleados. Esta integración garantiza que las mejoras sean orientadas hacia la creación de un fondo más efectivo y adaptable a las necesidades cambiantes de los empleados de diferentes grupos de edad.

Gráfica 59
Beneficios Deseados para Satisfacer Necesidades Financieras y Personales en el Fondo de Empleados



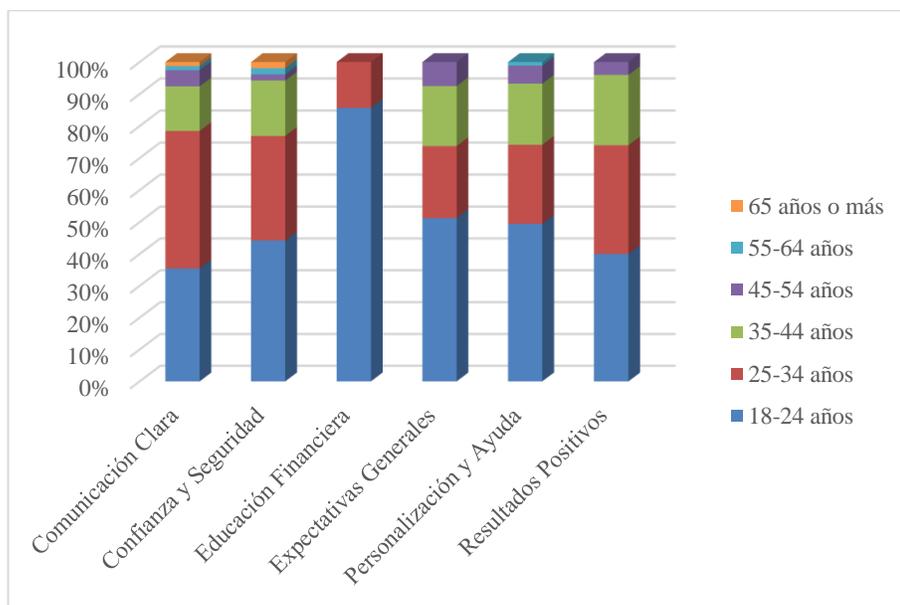
Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

La gráfica revela que los empleados entre 18 y 24 años prefieren los subsidios y facilidades de crédito como beneficios principales, lo que sugiere una prioridad en la estabilidad

financiera y la posibilidad de acceso a recursos adicionales. Por otro lado, los empleados de 25 a 34 años muestran una preferencia por la flexibilidad en los horarios, lo que podría reflejar su interés en un equilibrio entre trabajo y vida personal. En contraste, los empleados de 35 a 44 años muestran una inclinación hacia los beneficios de bienestar y salud, indicando una prioridad en el cuidado personal y la salud en el lugar de trabajo.

Al relacionar los beneficios deseados para satisfacer necesidades financieras y personales en el fondo de empleados con las expectativas sobre los servicios de asesoramiento financiero, se establece una sinergia entre las prestaciones tangibles del fondo y el respaldo necesario para una gestión financiera más informada y efectiva por parte de los empleados. Esta integración busca no solo cubrir las necesidades actuales, sino también promover un mayor desarrollo financiero y bienestar a largo plazo para los empleados de diferentes rangos de edad.

Gráfica 60
Expectativas sobre Servicios de Asesoramiento Financiero en el Fondo de Empleados

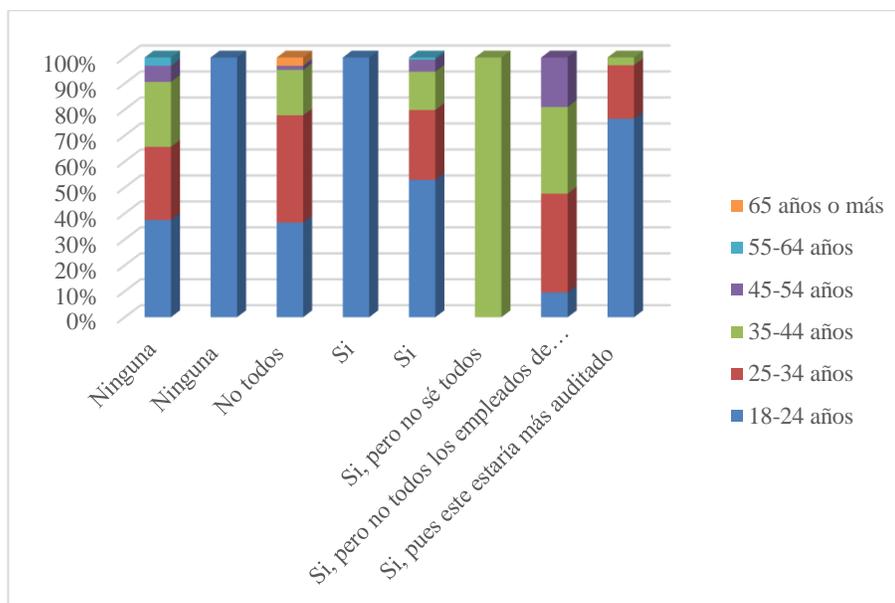


Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El análisis de la gráfica muestra que los empleados de 18 a 24 años buscan principalmente una educación financiera como expectativa clave del fondo de empleados, lo que sugiere un interés en desarrollar habilidades financieras y gestionar mejor sus recursos. Por otro lado, los empleados de 25 a 34 años priorizan una comunicación clara, lo que puede reflejar su necesidad de información transparente y accesible sobre el funcionamiento del fondo. En contraste, los empleados de 35 a 44 años muestran una posición neutral entre expectativas gerenciales, personalización y apoyo, y resultados positivos, lo que indica una diversidad de intereses o una menor priorización de expectativas específicas en este grupo demográfico.

Al considerar las expectativas sobre los servicios de asesoramiento financiero en el fondo de empleados y la importancia del comité directivo conformado por empleados, se resalta la necesidad de garantizar una gestión financiera integral y transparente en el fondo. La existencia de un comité directivo compuesto por empleados asegura una representación equitativa y una voz para todos los miembros del fondo, mientras que los servicios de asesoramiento financiero ofrecen orientación especializada para maximizar los beneficios del fondo y fortalecer la seguridad financiera de los empleados en diferentes etapas de la vida.

Gráfica 61
Importancia del Comité Directivo conformado por Empleados en el Fondo de Empleados



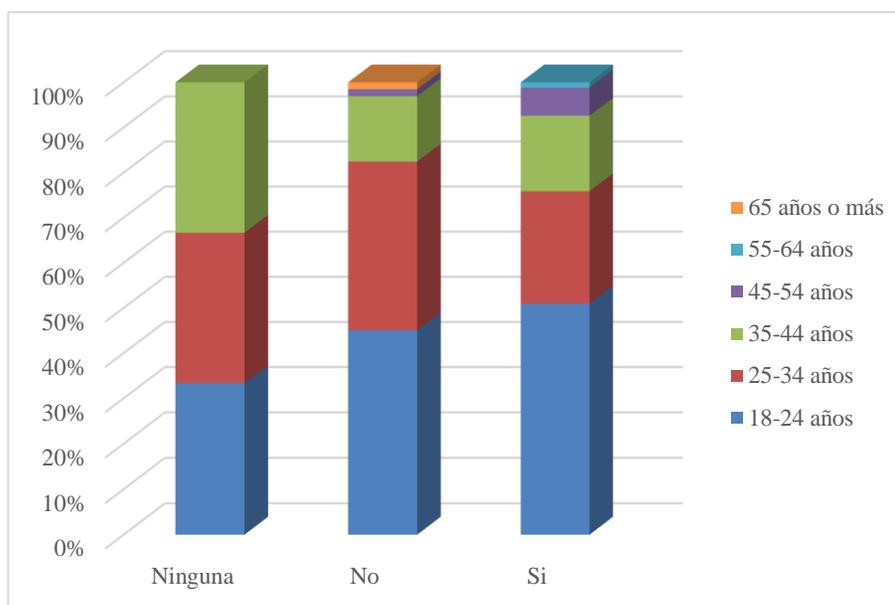
Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

Como se evidencia en el gráfico anterior, los encuestados entre 18 y 24 años consideran que el comité directivo del fondo de empleados debería estar integrado exclusivamente por empleados de la compañía. Por otro lado, aquellos entre 35 y 44 años también están de acuerdo con esta idea, aunque indican que no todos los miembros deberían ser empleados. Esta opinión también es respaldada por los encuestados de 25 a 34 años de edad, lo que sugiere una preferencia generalizada por la inclusión de empleados en la gestión del fondo de empleados, aunque con matices en cuanto a la proporción de representantes.

Al considerar la importancia del comité directivo conformado por empleados en el fondo de empleados y la participación de ideas para mejorar los servicios del fondo, se destaca la necesidad de una gestión participativa y colaborativa. El comité directivo garantiza una

representación equitativa y una toma de decisiones inclusiva, mientras que la participación activa de los empleados en la generación de ideas asegura que los servicios del fondo se adapten a las necesidades y expectativas de los miembros en diferentes etapas de la vida laboral.

Gráfica 62
Participación de ideas para Mejora de Servicios del Fondo de Empleados



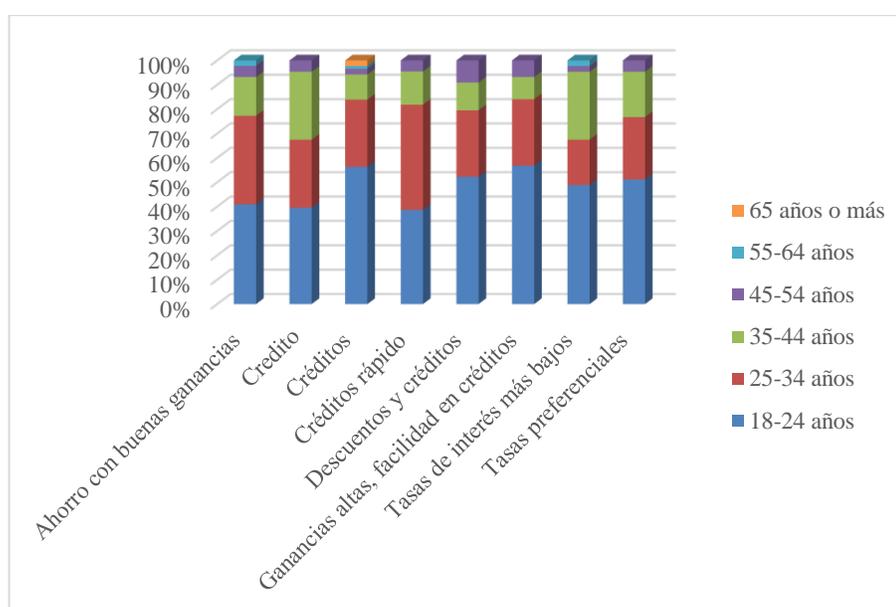
Nota: auditoría propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El análisis del gráfico revela que los empleados entre 18 y 24 años muestran un mayor interés en compartir sus ideas para enriquecer los servicios del fondo de empleados. En contraste, aquellos de 25 a 34 años muestran un énfasis en el no, lo que podría indicar una menor disposición a participar en esta iniciativa. Además, los empleados de 35 a 44 años parecen no tener una preferencia clara, ya que se reflejan como neutrales en este aspecto.

Al relacionar la participación de ideas para mejorar los servicios del fondo de empleados con los potenciales beneficios de participar en el fondo de empleados de Espumas Medellín, se

evidencia una sinergia entre la colaboración activa y los resultados esperados. La participación en la mejora de los servicios no solo fortalece la calidad y relevancia de los beneficios ofrecidos, sino que también aumenta el valor percibido de la participación en el fondo. Esto podría motivar aún más a los empleados a involucrarse y aprovechar las oportunidades proporcionadas por el fondo de empleados.

Gráfica 63
Potenciales Beneficios de la Participación en el Fondo de Empleados de Espumas
Medellín



Nota: auditoria propia, tomada de la encuesta realizada a los empleados en Espumas Medellín.

El análisis del gráfico revela que los empleados entre 18 y 24 años consideran que los principales beneficios al participar en el fondo de empleados son los créditos y las ganancias altas en inversiones. Por otro lado, aquellos de 25 a 34 años enfatizan el crédito rápido como la mejor opción, mientras que los empleados de 35 a 44 años se centran en la obtención de tasas de interés más bajas.

el análisis organizacional de viabilidad para la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín revela una serie de hallazgos importantes. Las encuestas realizadas a través de diferentes segmentos demográficos, como género y edad, proporcionaron una visión completa de las expectativas, necesidades y motivaciones de los empleados respecto al fondo de empleados propuesto. Se identificaron áreas de interés común, como la importancia de los salarios competitivos, los beneficios atractivos y la transparencia en la gestión del fondo. Además, se destacó la disposición de los empleados a participar activamente en el desarrollo y lanzamiento del fondo, así como en la contribución al capital inicial necesario. Estos resultados respaldan la viabilidad del proyecto y sugieren que la implementación del fondo de empleados podría generar beneficios significativos tanto para los empleados como para la empresa en su conjunto.

CAPÍTULO V

7 Conclusiones

En esta sección, se presentarán de manera exhaustiva las conclusiones primordiales extraídas del desarrollo de la investigación. A lo largo del estudio, se ha profundizado en diversos aspectos relevantes que arrojan luz sobre la viabilidad y las implicaciones organizacionales asociadas a la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín. Tras un análisis meticuloso de los datos recopilados y una evaluación detallada de la situación actual de la empresa, se han identificado tendencias y patrones significativos que merecen ser destacados.

En primer lugar, se destaca la existencia de un interés sustancial por parte de los empleados en la creación del fondo de empleados, evidenciado por la participación activa y la expresión de opiniones favorables en las encuestas realizadas. Este hallazgo sugiere un alto grado de involucramiento y compromiso por parte del personal de la empresa, lo cual constituye un factor clave para el éxito y la sostenibilidad del fondo.

Además, se ha observado un consenso generalizado entre los empleados respecto a la necesidad de contar con un mecanismo que brinde beneficios adicionales y apoye el bienestar financiero y personal de los trabajadores. Este consenso refleja una conciencia colectiva sobre las ventajas potenciales que el fondo de empleados podría ofrecer, tales como acceso a préstamos favorables, programas de ahorro y asesoramiento financiero, entre otros.

Asimismo, se ha identificado un claro respaldo hacia la idea de incorporar la participación de los empleados en la gestión y toma de decisiones relacionadas con el fondo de empleados. Esta perspectiva apunta hacia la importancia de fomentar un sentido de pertenencia y cohesión dentro de la organización, al tiempo que se fortalece la transparencia y la rendición de cuentas en la administración de los recursos del fondo.

Tras un exhaustivo análisis de los datos recopilados, se puede concluir de manera contundente que existe un sólido respaldo por parte de los empleados hacia la dirección y la gestión de Espumas Medellín. Este hallazgo es crucial, ya que un clima laboral positivo y una relación de confianza entre el personal y la administración son pilares fundamentales para el éxito y la efectividad de cualquier iniciativa organizacional, incluido el establecimiento de un fondo de empleados.

Además, se ha evidenciado un claro interés por parte de los trabajadores en participar en programas de formación y capacitación financiera que podrían ser implementados a través del fondo de empleados. Esta inclinación hacia el desarrollo profesional y la educación financiera no solo demuestra el compromiso de los empleados con su propio crecimiento personal, sino que también señala una oportunidad estratégica para fortalecer su bienestar económico y su estabilidad financiera a largo plazo.

Otro aspecto relevante que surge de los datos analizados es la preferencia de los empleados por la implementación de programas de bienestar integral. Este hallazgo subraya la necesidad de adoptar un enfoque holístico en el diseño del fondo de empleados, que no solo aborde aspectos financieros, sino también aspectos físicos, emocionales y sociales del bienestar de los trabajadores.

Asimismo, se destaca la disposición generalizada de los empleados a colaborar y participar activamente en actividades y eventos organizados en el marco del fondo de empleados. Esta actitud positiva hacia la participación comunitaria y el trabajo en equipo dentro de la empresa es un indicador clave de un fuerte sentido de comunidad y pertenencia entre el personal, aspecto que puede fortalecer aún más con la implementación del fondo de empleados.

Finalmente, se ha identificado la necesidad de establecer mecanismos efectivos de comunicación y retroalimentación entre la dirección de la empresa y los empleados. Este hallazgo resalta la importancia de la transparencia y la participación en la gestión del fondo de empleados, aspectos que son fundamentales para garantizar el compromiso y la confianza de los trabajadores en esta iniciativa organizacional.

8 Recomendaciones

En esta sección del informe también se presentan una serie de recomendaciones estratégicas dirigidas a la empresa, basadas en los hallazgos y análisis realizados en el estudio organizacional para la creación del fondo de empleados en Espumas Medellín. Estas recomendaciones se fundamentan en una evaluación integral de las necesidades y expectativas de los empleados, así como en las mejores prácticas en gestión de recursos humanos y bienestar laboral.

En primer lugar, se sugiere que la empresa promueva activamente una cultura de participación y colaboración entre la dirección y los empleados, fomentando espacios abiertos de diálogo y retroalimentación. Esto podría lograrse mediante la implementación de reuniones periódicas, encuestas de satisfacción laboral y la creación de comités mixtos

que involucren a representantes de la empresa y de los trabajadores en la toma de decisiones clave.

Además, se recomienda desarrollar e implementar programas de formación y capacitación continua para los empleados, con un enfoque particular en habilidades financieras y gestión del presupuesto personal. Estos programas no solo contribuirían al desarrollo profesional y personal de los trabajadores, sino que también los capacitarían para tomar decisiones financieras informadas y responsables, lo que puede traducirse en una mayor estabilidad económica y bienestar general.

Otra recomendación importante es establecer políticas y procedimientos claros y transparentes para la gestión del fondo de empleados, incluyendo criterios de elegibilidad, procesos de solicitud y distribución de beneficios, y mecanismos de rendición de cuentas. Esto ayudaría a garantizar la equidad y la justicia en el acceso a los recursos del fondo, así como a promover la confianza y la credibilidad entre los empleados.

Asimismo, se sugiere que la empresa explore y aproveche oportunidades de colaboración con instituciones financieras y organizaciones externas especializadas en educación financiera y bienestar laboral. Estas alianzas estratégicas podrían enriquecer los recursos y servicios disponibles para los empleados a través del fondo de empleados, ampliando así su impacto y alcance.

También se recomienda Diversificar los beneficios; Ofrecer una variedad de beneficios más allá de los aspectos financieros demuestra el compromiso de la empresa con el bienestar integral de sus empleados. Los beneficios no monetarios, como programas de bienestar y desarrollo personal, contribuyen a mejorar la calidad de vida de

los empleados, aumentar su satisfacción laboral y reducir el estrés, lo que se traduce en un ambiente laboral más saludable y productivo.

Además, Explorar opciones de inversión sostenible, La inversión en iniciativas sostenibles y socialmente responsables no solo genera beneficios financieros, sino que también tiene un impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente. Al destinar parte de los recursos del fondo de empleados a proyectos de inversión socialmente responsables, la empresa contribuye al desarrollo sostenible y refuerza su compromiso con la responsabilidad corporativa. Esto también puede mejorar la imagen y reputación de la empresa ante sus empleados, clientes y otras partes interesadas

Asimismo, Mantener una cultura de apoyo mutuo; Una cultura organizacional basada en el apoyo mutuo y la solidaridad promueve el trabajo en equipo, la colaboración y la confianza entre los empleados. Al fomentar valores de cooperación, empatía y respeto, la empresa crea un ambiente de trabajo más armonioso y satisfactorio, donde los empleados se sienten valorados y respaldados. Esto fortalece el sentido de comunidad y pertenencia en la empresa, lo que a su vez mejora la moral, el compromiso y la productividad de los empleados.

Por último, se recomienda que la empresa continúe monitoreando de cerca el clima laboral y la satisfacción de los empleados a lo largo del tiempo, realizando evaluaciones periódicas y ajustando sus políticas y prácticas en función de los comentarios y las necesidades del personal. Esto permitiría a la empresa mantenerse ágil y receptiva a los cambios en el entorno laboral.

9 Referencias

- Arias, O., & Angelica, M. (2011). *Propuesta de modelo gerencial para fondos de empleados dentro del sector solidario en Colombia.*
- Arroquia, E. M. (07 de 11 de 2016). *Universidad de Jaén (España)*. Obtenido de <https://doi.org/10.17561/rej.v0i15.3169>
- Ávalalas, I. (2021). *paradojas de sentido del voto emitido por los fondos de pensiones de los sindicatos. Juntas generales de accionistas de las sociedades cotizadas en los estados unidos.*
- Barahina Sanchez, M., & Patiño Jacinto, R. (2021). *Fondo de empleados contaduría pública universidad de Antioquia.* Universidad de Antioquia.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. Edición tres). Pearson.
- Castañeda Gusmas, & Clavijo Baquero. (2019). *internacionalización del modelo de los fondos de Empleados.*
- Galarza, & Vicente. (2004). *Diseño de un Sistema de fondos de pensiones para empleados de empresas públicas y privadas del Ecuador.* Ecuador: ESPOL, Guayaquil.
- Gonzales, J. (2024). *Análisis de la gestión del talento humano en los procesos de retención, desarrollo y auditoría de personal en la empresa. aguas claras SAS.*
- Hidalgo Bueno, E. (2019). *Plan de salario emocional en la empresa Mutualista Pichincha.*
- salcedo, m. (2022). *Rentabilidad real y desempeño financiero de las administradoras de los fondos privados en Perú.* Catedra villa real Posgrado.

Sanabria , J., Contretas, M., & Peralta , R. (2020). Convergencia a NIIF: impactos en estructura financiera de los fondos de empleados del departamento de sucre-colombia. *Revista de la universidad de Zulia* , 11,367,391.

Silva, P. J. (2024). Eficiencia y determinaciones de los fondos de pencines brasileiros. *Contribuciones a las ciencias sociales V17 n 2* .

Supersolidaria. (2018). *Supersolidaria*. Obtenido de https://www.supersolidaria.gov.co/sites/default/files/data/informe_gestion_30_de_septiembre_2018_v3_corregido_0_1.pdf

Viqueria Garcia , v. (2016). *Procesos de la participacion de mujeres y hombres eb creacion de redes para el impulso de la igualdad*. Madrid, España.

Espumas Medellín, (2024) Romance Relaz. Obtenido de <https://www.romancerelax.com/nosotros/romance/nosotros>

10 Anexos

10.1 Anexo 1

Estudio de viabilidad para la creación del fondo de empleados Espumas Medellín

Esta encuesta tiene como objetivo principal evaluar la viabilidad para la creación de un Fondo de Empleados en nuestra empresa. Este proyecto tiene el propósito de mejorar la calidad de vida de todos ustedes, ofreciendo beneficios financieros y programas de apoyo adicionales.

1. Género

Masculino

Femenino

2. Rango de edad

Menor de 18 años 18-24 años

25-34 años

35-44 años

45-54 años

55-64 años

65 años o más

3. Nivel educativo más alto alcanzado

Primaria

Secundaria

Universidad incompleta

Universidad completa

Posgrado

Otros:

4. Estado civil

Soltero/a

Casado/a

Divorciado/a

Viudo/a

Conviviendo

5. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en Espumas Medellín?

Menos de 1 año

Entre 1 y 3 años

Entre 4 y 5 años

Mas de 6 años

6. ¿En qué área o departamento trabaja actualmente?

Producción

Ventas

Administración

Logística

Mantenimiento

Otros:

7. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en Espumas Medellín?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

8. ¿Considera que la empresa ofrece un salario y beneficios competitivos en comparación con otras empresas del sector?

Si

No

9. ¿Cuál es el principal motivo por el que decidió trabajar en Espumas Medellín?

Oportunidades laborales

Buena reputación de la empresa

Recomendación de amigos/familiares

Proximidad al lugar de residencia

Otros:

10. ¿Estaría usted interesado en participar en un fondo de empleados si se creara en la empresa?

11. ¿Cuál es la principal expectativa que tiene usted en cuanto a los beneficios que podría ofrecer un fondo de empleados?

Mejora en el acceso a créditos

Programas de ahorro

Asesoramiento financiero

Otros:

12. ¿Cuál de las siguientes necesidades financieras considera usted que podrían ser más abordadas mediante la implementación de un fondo de empleados?

Acceso a préstamos con tasas preferenciales

Mejoras en programas de ahorro

Asesoramiento para inversiones

Otros:

13. ¿Qué tipo de beneficios o servicios le gustaría recibir como miembro del fondo de empleados?

Préstamos Programas de ahorro

Asesoramiento financiero

Otros:

14. ¿Cuál sería su principal motivación para participar en el fondo de empleados?

Mejorar mi situación financiera

Acceder a beneficios adicionales

Sentirme más comprometido/a con la empresa

Otros:

15. ¿Estaría usted dispuesto a colaborar activamente en el desarrollo y lanzamiento del fondo de empleados?

Si

No

16. ¿Estaría usted dispuesto a aportar parte del capital inicial necesario para la creación del fondo de empleados?

Si

No

17. ¿Cree usted que la empresa debería buscar fuentes de financiamiento adicionales, como préstamos bancarios o inversores externos, para el capital inicial del fondo de empleados?

Si

No

18. ¿Cómo evaluaría usted el impacto del fondo de empleados en su bienestar financiero y en la estabilidad financiera de la empresa?

Muy positivo

Positivo

Neutral

Negativo

Muy negativo

19. ¿Qué medidas considera usted que deberían tomarse para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión del fondo de empleados?

Auditorías regulares

Informes periódicos

Participación de los miembros en la toma de decisiones

Otros:

20. ¿Cuál sería la actividad o servicio adicionales le gustaría que ofreciera el fondo de empleados, si es que lo hubiera?

Capacitaciones financieras Eventos sociales

Descuentos en productos/servicios

Otros:

21. ¿Cuál cree usted que sería la principal barrera o desafío para el éxito del fondo de empleados?

Falta de participación de los empleados

Dificultades financieras

Resistencia de la dirección de la empresa

Otros:

22. ¿Qué sugerencias o recomendaciones tiene usted para mejorar el diseño o la implementación del fondo de empleados?

23. ¿Qué tipo de beneficios te gustaría que incluyera el fondo de empleados para satisfacer tus necesidades financieras y personales?

24. ¿Qué expectativas tienes en cuanto a los servicios de asesoramiento financiero que podría ofrecer el fondo de empleados?

25. ¿Consideras importante que el fondo de empleados tenga un comité directivo conformado por empleados para garantizar la representación y participación de todos?

26. ¿Estarías interesado/a en compartir tus ideas y sugerencias para enriquecer los servicios ofrecidos por el fondo de empleados?

27. ¿Cuál crees que sería el mayor beneficio personal que obtendrías al participar activamente en el fondo de empleados de Espumas Medellín?

28. En cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y en aras de garantizar su privacidad, le solicitamos su autorización para el tratamiento de sus datos con el fin exclusivo de participar en nuestra encuesta sobre la viabilidad para la creación del Fondo de

Empleados en Espumas Medellín. Sus respuestas serán tratadas con la confidencialidad y seguridad que usted merece, y únicamente serán utilizadas con el propósito mencionado.

Agradecemos de antemano su colaboración y confianza en nosotros.

Si

No