Estrategias para el Mejoramiento de la Percepción de los Colaboradores en Reconocimiento, Flexibilidad y Colaboración en la Planta Dexson de Schneider Electric durante 2026

Laura Valentina Blanco Barreto

Facultad de Negocios Internacionales

Universidad Santo Tomás Seccional Tunja

20 de abril de 2026

General

Estrategias para el Mejoramiento de la Percepción de los Colaboradores en Reconocimiento, Flexibilidad y Colaboración en la Planta Dexson en Schneider Electric durante 2026

Resumen

El presente plan de mejora se desarrolla en la planta Dexson de Schneider Electric, a partir del análisis de los resultados de la encuesta de clima organizacional OneVoice 2025 y de hallazgos cualitativos obtenidos mediante focus groups. Aunque se evidenció un alto nivel de compromiso organizacional (90 %), se identificaron brechas en drivers clave como reconocimiento, colaboración y flexibilidad, especialmente en el segmento Blue Collar. En respuesta a esta problemática, se propone un plan de mejora orientado a fortalecer la experiencia del colaborador mediante la implementación de iniciativas estratégicas como programas de reconocimiento segmentado, talleres de colaboración interáreas, lineamientos de flexibilidad laboral, fortalecimiento del liderazgo y un sistema digital de seguimiento a través de Power BI. El plan incluye metas medibles, indicadores de seguimiento y un cronograma estructurado, con el objetivo de generar mejoras visibles antes de la próxima medición de OneVoice en 2026. Su pertinencia radica en la necesidad de alinear la gestión del talento con las expectativas actuales del entorno laboral, contribuyendo al fortalecimiento del compromiso organizacional, la cultura corporativa y la sostenibilidad competitiva de la empresa.

Abstract

This improvement plan is developed for the Dexson plant of Schneider Electric, based on the analysis of the OneVoice 2025 organizational climate survey results and qualitative findings obtained through focus groups. Although a high level of employee engagement was observed (90%), gaps were identified in key drivers such as recognition, collaboration, and flexibility,

General

particularly within the Blue Collar segment. In response, the plan proposes strategic initiatives aimed at enhancing the employee experience, including segmented recognition programs, cross-functional collaboration workshops, flexible work guidelines, leadership development, and a digital monitoring system supported by Power BI. The plan includes measurable goals, performance indicators, and a structured timeline designed to generate visible improvements before the next OneVoice survey in 2026. Its relevance lies in the need to align talent management practices with current workplace expectations, contributing to stronger employee engagement, a more positive organizational culture, and the long-term competitiveness and sustainability of the company.

Palabras Clave

Clima organizacional, reconocimiento laboral, flexibilidad laboral, engagement, reconocimiento al empleado, trabajo en equipo, comunicación interna, Encuesta One Voice.

Keywords

Organizational climate, workplace recognition, work flexibility, employee engagement, employee recognition, teamwork, internal communication, OneVoice survey.

General

Introducción

Schneider Electric es una multinacional líder en gestión de energía y automatización con presencia consolidada en Colombia, donde opera plantas de producción y centros de distribución y ha sido reconocida por Great Place To Work por su desempeño en materia de clima organizacional en la región, lo que refleja su compromiso con la generación de entornos laborales positivos y sostenibles (Great Place to Work, 2025). Esta posición corporativa implica que las prácticas de Recursos Humanos en sus diferentes operaciones estén alineadas con estándares globales de calidad, seguridad y sostenibilidad, lo que convierte la medición y mejora del clima organizacional en una prioridad estratégica para mantener la competitividad y fortalecer la retención del talento.

En este contexto, OneVoice es la encuesta global de clima organizacional implementada por Schneider Electric con el propósito de conocer la percepción de sus colaboradores frente a diferentes factores que influyen en su experiencia laboral, tales como empoderamiento, reconocimiento, bienestar, aprendizaje y desarrollo, entre otros (Schneider Electric, 2025)**.** Esta iniciativa anual cumple un rol crucial en la mejora continua de la cultura organizacional, ya que permite a los colaboradores compartir sus opiniones, percepciones y sugerencias, contribuyendo a la construcción de un entorno laboral más positivo y atractivo. Los resultados de esta herramienta permiten evaluar el nivel de compromiso organizacional y constituyen un insumo clave para la identificación de oportunidades de mejora en la gestión del talento humano (Schneider Electric, 2024).

A partir de estos resultados, es posible realizar un análisis más detallado del clima organizacional mediante la segmentación de la información según el tipo de rol dentro de la organización. En este sentido, se diferencian dos grupos principales: white collar y blue collar. Los colaboradores white collar corresponden a aquellos que desempeñan funciones administrativas, profesionales o de gestión, generalmente vinculadas a actividades de oficina

General

y toma de decisiones. Por su parte, los colaboradores blue collar realizan principalmente labores operativas o técnicas asociadas a los procesos productivos y de manufactura dentro de la planta. Esta segmentación permite identificar diferencias en las percepciones y necesidades de cada grupo, facilitando un análisis más preciso del clima organizacional.

En la aplicación de OneVoice 2025 en la Planta Dexson se registró una participación del 96%, lo que demuestra alta disposición a participar. Sin embargo, se identificaron brechas en drivers estratégicos como flexibilidad, reconocimiento y colaboración, siendo hallazgos que orientan la priorización de intervenciones (Schneider Electric, 2025).

Con el fin de complementar e interpretar los resultados cuantitativos obtenidos en la encuesta, se realizaron grupos focales con colaboradores de la planta. En estos espacios se identificaron hallazgos relacionados con problemas de comunicación interna, falta de retroalimentación oportuna, ausencia de rutas claras de desarrollo profesional y percepciones de escaso reconocimiento por parte de los líderes. De acuerdo con lo manifestado por los participantes, estos factores contribuyen a generar desmotivación y una sensación de sobrecarga laboral.

Durante mi práctica profesional en la Planta Dexson, además de participar en procesos de reclutamiento y selección, estuve atenta a las solicitudes de los colaboradores, participé activamente en la realización de los grupos focales y trabajé directamente en planta con los equipos operativos. Esta experiencia me permitió contrastar los resultados cuantitativos obtenidos en la encuesta con las experiencias reales de los colaboradores, aportando una visión más amplia y contextualizada del entorno organizacional y de las dinámicas que influyen en la percepción del clima laboral.

A partir del diagnóstico realizado, el presente plan de mejora propone acciones estratégicas orientadas a abordar las brechas identificadas en el clima organizacional de la planta Dexson. Estas acciones consideran intervenciones diferenciadas para los segmentos white collar *y* blue collar, reconociendo las particularidades de cada grupo dentro de la organización. Asimismo,

se plantea el uso de herramientas digitales como Power BI, Microsoft Forms y Viva Engage para fortalecer la comunicación interna, mejorar el seguimiento de los planes de acción y facilitar la gestión de la información derivada de las mediciones de clima organizacional. De esta manera, se busca que la voz de los colaboradores se traduzca en acciones concretas que contribuyan al fortalecimiento del engagement y al sostenimiento de un entorno laboral alineado con los estándares corporativos de Schneider Electric.

Justificación

La magnitud del problema se evidencia en los resultados de la encuesta OneVoice 2025 aplicada en la planta Dexson. Aunque el indice de Engagement general alcanza un nivel alto (90 %), el análisis de algunos drivers estratégicos muestra oportunidades de mejora relevantes. En particular, dimensiones como flexibilidad (73 %), reconocimiento (62 %) y colaboración (68 %) presentan resultados inferiores en comparación con otros indicadores de compromiso.

El análisis segmentado permite observar diferencias significativas entre los grupos de colaboradores. El segmento Blue Collar (BC), presenta indicadores más bajos donde los resultados reflejan mayores desafíos en flexibilidad (67 %), reconocimiento (55 %) y colaboración (61 %), en comparación con el grupo White Collar (WC), cuyos resultados, aunque más favorables, también muestran oportunidades de mejora, particularmente en reconocimiento (74 %). Estas diferencias sugieren la existencia de percepciones distintas sobre la experiencia laboral entre los grupos, lo que puede impactar la cohesión organizacional y la efectividad de los procesos internos.

Desde una perspectiva organizacional, la percepción negativa o insuficiente en estos drivers puede afectar la motivación de los colaboradores y su disposición a participar activamente en procesos de mejora continua e innovación. Se ha evidenciado que el reconocimiento laboral y la retroalimentación son factores clave para fortalecer el compromiso organizacional y la

motivación de los trabajadores, lo que a su vez influye directamente en su desempeño y productividad (Ahmad Zawawi, Noorshuhaimi, & Harun, 2024).

En el ámbito económico, estas brechas también pueden generar consecuencias relevantes para la organización. La desmotivación laboral y la percepción de falta de reconocimiento suelen asociarse con mayores niveles de rotación, ausentismo y disminución en la productividad. Esto implica costos adicionales relacionados con procesos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevos colaboradores, además de posibles afectaciones en la continuidad operativa y en la eficiencia de los procesos productivos. Diversos estudios recientes evidencian que la satisfacción y el compromiso de los empleados mantienen una relación directa con el desempeño organizacional, influyendo en indicadores como productividad, eficiencia y resultados empresariales (Asgeirsson, Gudlaugsson, & Adalsteinsson, 2026).

Desde una perspectiva social y organizacional, estas brechas también influyen en el clima laboral y en la percepción de equidad dentro de la empresa. Cuando ciertos grupos de colaboradores perciben menores niveles de reconocimiento o menores oportunidades de desarrollo, pueden generarse tensiones internas, disminución de la confianza en el liderazgo y debilitamiento de la cultura organizacional. En entornos productivos, donde la coordinación y el trabajo en equipo son fundamentales, la falta de colaboración puede afectar la eficiencia de los procesos y limitar la capacidad de los equipos para resolver problemas de manera conjunta.

De igual manera, desde una perspectiva de responsabilidad corporativa, garantizar condiciones laborales justas, transparentes y orientadas al bienestar de los colaboradores forma parte de los compromisos de las empresas multinacionales con sus estándares globales de gestión del talento. Cuando los colaboradores perciben incoherencias entre los valores corporativos y las prácticas organizacionales puede debilitarse la confianza en la organización y disminuir el sentido de pertenencia.

En este contexto, el plan de mejora propuesto resulta pertinente y estratégico, ya que busca abordar de manera estructurada las brechas identificadas en el diagnóstico. A través de acciones diferenciadas para los segmentos Blue Collar y White Collar**,** y mediante el uso de herramientas digitales que faciliten la comunicación, el seguimiento de los planes de acción y la gestión de la información, se espera fortalecer el compromiso de los colaboradores, mejorar la experiencia laboral y reducir los riesgos asociados a la desmotivación y la rotación. De esta manera, la iniciativa contribuirá al fortalecimiento del clima organizacional y al mantenimiento de la competitividad y sostenibilidad de Schneider Electric en el entorno empresarial.

Pregunta de Reflexión

¿Qué acciones estratégicas puede implementar Schneider Electric durante el año para mejorar la percepción de los colaboradores en los drivers de reconocimiento, flexibilidad y colaboración, y reducir las brechas entre los segmentos Blue Collar y White Collar, de modo que se reflejen en los resultados de OneVoice en 2026?

General

Estudio de la Empresa

Schneider Electric es una multinacional de origen francés especializada en la gestión de energía y automatización industrial. La compañía opera en más de 100 países y cuenta con aproximadamente 160.000 colaboradores a nivel global, ofreciendo soluciones tecnológicas que integran electrificación, automatización y digitalización para diferentes sectores económicos como industria, infraestructura, edificios, centros de datos y hogares (Schneider Electric, 2026).

En este contexto global, Schneider Electric también ha consolidado una presencia significativa en Colombia, donde opera dentro del sector energético y eléctrico mediante plantas de producción, centros de distribución y oficinas comerciales. A través de estas operaciones, la empresa suministra productos y soluciones tecnológicas dirigidas a sectores como construcción, industria, energía, infraestructura y residencial, contribuyendo al fortalecimiento y modernización de los sistemas eléctricos del país, así como a la transición hacia modelos energéticos más eficientes.

En coherencia con su posicionamiento global, Schneider Electric orienta su propósito organizacional hacia el liderazgo en la transformación energética y digital, con el objetivo de posicionarse como un referente global en sostenibilidad y eficiencia. En este marco, su misión se centra en impulsar la convergencia entre electrificación, automatización y digitalización para optimizar el uso de la energía y contribuir al desarrollo de un mundo más sostenible. Asimismo, la compañía busca ofrecer soluciones integrales que combinan tecnología, software y servicios, generando valor para sus clientes y la sociedad. Por su parte, su visión está orientada a construir un futuro más sostenible mediante el uso eficiente e inteligente de la energía, apoyándose en la innovación, la responsabilidad corporativa y un enfoque centrado en las personas como eje fundamental de su desarrollo organizacional (Schneider Electric, 2026).

Como parte de su estrategia de crecimiento y posicionamiento en el mercado, la compañía ha desarrollado un enfoque corporativo basado en la sostenibilidad y la digitalización de la energía, conocido como la convergencia entre electricidad y tecnología digital. Este modelo busca optimizar la gestión energética mediante el uso de tecnologías inteligentes, plataformas digitales y sistemas de automatización industrial que permiten reducir el consumo energético, mejorar la eficiencia operativa y disminuir las emisiones de carbon (Forbes Colombia Advertorial, 2025).

Este enfoque estratégico no solo se refleja en sus soluciones tecnológicas, sino también en la cultura organizacional de la empresa. Schneider Electric fundamenta su cultura corporativa en un conjunto de valores denominado IMPACT, los cuales orientan el comportamiento organizacional y la toma de decisiones dentro de la compañía. Estos valores buscan promover una cultura alineada con la innovación, la sostenibilidad y el desarrollo del talento humano. Los pilares que conforman este modelo son Inclusión, Maestría, Propósito, Acción, Curiosidad y Trabajo en equipo, los cuales establecen la base cultural de la organización y orientan la forma en que los colaboradores interactúan, toman decisiones y contribuyen al desarrollo de la empresa (Le, 2024).

A partir de esta cultura organizacional y de su enfoque estratégico, Schneider Electric ha logrado desarrollar importantes ventajas competitivas en el mercado global. Una de las más relevantes radica en su capacidad para integrar soluciones de electrificación, automatización y digitalización, lo que le permite ofrecer soluciones completas de gestión energética y automatización industrial para diferentes sectores económicos (Forbes Colombia Advertorial, 2025).

Gracias a esta integración tecnológica y a su enfoque en innovación, la compañía ha logrado posicionarse como uno de los líderes globales en tecnologías energéticas sostenibles.

Asimismo, Schneider Electric ha consolidado una estrategia empresarial basada en la

sostenibilidad como eje central de su modelo de negocio, lo que le ha permitido recibir reconocimiento internacional como una de las empresas más sostenibles del mundo, particularmente por sus avances en descarbonización, eficiencia energética y economía circular (Forbes Colombia Advertorial, 2025).

Dentro de la operación de Schneider Electric en Colombia, uno de los centros productivos más importantes es la planta asociada a la marca Dexson, ubicada en Bogotá. Dexson fue originalmente una empresa colombiana dedicada al desarrollo y fabricación de soluciones para canalización, organización y sujeción de cables eléctricos, fundada por una familia empresaria en Bogotá. Posteriormente, en el año 2010, la empresa fue adquirida por Schneider Electric como parte de su estrategia de expansión en el mercado latinoamericano (Schneider Electric, 2026).

A partir de esta adquisición, Schneider Electric integró la marca Dexson dentro de su portafolio de soluciones eléctricas, fortaleciendo su presencia en el sector de instalaciones eléctricas para proyectos residenciales, comerciales e industriales. La planta Dexson en Bogotá se consolidó como un centro estratégico de producción para la región, desde el cual se fabrican y distribuyen diversos productos destinados a la organización y conducción de cableado eléctrico.

El portafolio de productos Dexson incluye una amplia gama de soluciones diseñadas para facilitar las instalaciones eléctricas, mejorar la seguridad y optimizar la organización de los sistemas de cableado. Entre los principales productos se encuentran canaletas, amarres, espirales, cajas de derivación, entre otros. Estas soluciones están diseñadas para aplicaciones en diversos entornos, incluyendo instalaciones eléctricas residenciales, oficinas, edificios comerciales, hospitales, industrias y sistemas de telecomunicaciones (Schneider Electric, 2026).

Uno de los principales objetivos de la línea Dexson es facilitar el trabajo de los instaladores

eléctricos mediante soluciones prácticas, seguras y fáciles de instalar. Sus productos están diseñados para mejorar la velocidad de instalación, garantizar una organización adecuada del cableado y aumentar la seguridad de las instalaciones eléctricas (Schneider Electric, 2026). Además, los productos Dexson cumplen con diferentes estándares y certificaciones técnicas que garantizan su calidad y seguridad, incluyendo normativas internacionales como UL, IEC y regulaciones locales como RETIE en Colombia (Schneider Electric, 2026).

Desde el punto de vista estratégico, uno de los aspectos más relevantes de la operación de Dexson es su enfoque en sostenibilidad y eficiencia energética. La planta Dexson en Colombia ha logrado certificaciones ambientales importantes, incluyendo el estándar Zero CO_2, que reconoce los esfuerzos de la empresa para reducir las emisiones de carbono en sus procesos productivos. Entre las iniciativas implementadas se destacan el reciclaje de aproximadamente el 97 % de los residuos generados en la operación, reducción del uso de resinas plásticas en los procesos de producción, optimización del consumo energético en la planta y la implementación de prácticas de economía circular. Estas acciones están alineadas con la estrategia global de sostenibilidad de Schneider Electric, orientada a reducir la huella ambiental de sus operaciones y promover modelos de producción responsables (Revista C-Level, 2024).

De esta manera, Dexson se consolida como un actor relevante dentro del ecosistema industrial de Schneider Electric, apoyando tanto la competitividad de la empresa en el mercado como el desarrollo de soluciones eléctricas más eficientes, seguras y sostenibles para distintos sectores económicos.

Antecedentes

La medición del clima organizacional y del compromiso de los colaboradores se ha convertido en una herramienta fundamental para las organizaciones que buscan mejorar la gestión del talento humano y fortalecer su competitividad. Estudios recientes señalan que las

empresas que monitorean de forma constante la percepción de sus colaboradores logran identificar oportunidades de mejora en liderazgo, comunicación y desarrollo profesional, factores que influyen directamente en la motivación, el desempeño y la retención del talento (Gallup, 2025).

En este contexto, Schneider Electric implementa a nivel global la encuesta OneVoice, una herramienta corporativa diseñada para medir la percepción de los colaboradores sobre diferentes dimensiones de la experiencia laboral, como liderazgo, reconocimiento, colaboración, bienestar, aprendizaje y desarrollo. Los resultados de esta encuesta permiten a la organización identificar fortalezas y oportunidades de mejora dentro de sus diferentes unidades de negocio, con el fin de implementar planes de acción orientados a fortalecer el compromiso organizacional.

En la planta Dexson de Schneider Electric en Colombia, los resultados de la encuesta OneVoice 2025 reflejan una alta participación por parte de los colaboradores. En total, la encuesta alcanzó una participación del 96 %, lo que evidencia un alto nivel de involucramiento y disposición de los empleados para expresar su percepción sobre el entorno laboral. Sin embargo, este indicador representa una disminución de 4 puntos porcentuales respecto a 2024, lo que sugiere la necesidad de mantener estrategias que promuevan la participación activa de los colaboradores en estos procesos de retroalimentación organizacional.

Por otra parte, el Engagement Index general alcanzó el 90 %, lo que representa un incremento significativo de 14 puntos porcentuales frente a 2024. Este resultado indica un fortalecimiento del compromiso organizacional dentro de la planta, entendiendo el engagement como el grado en que los colaboradores se sienten motivados, identificados con la organización y dispuestos a contribuir a sus objetivos estratégicos.

No obstante, el análisis de los drivers específicos de la encuesta evidencia la existencia de

oportunidades de mejora en dimensiones clave de la experiencia del colaborador. En particular, el indicador de flexibilidad obtuvo un resultado de 73 %, mostrando una disminución de 5 puntos porcentuales respecto a 2024, lo que sugiere que los colaboradores perciben limitaciones en la posibilidad de adaptar sus condiciones laborales o en la gestión de cargas de trabajo. Por su parte, el driver de reconocimiento alcanzó el 62 %, registrando una mejora de 11 puntos porcentuales, mientras que el indicador de colaboración obtuvo un 68 %, con un incremento de 9 puntos porcentuales respecto al año anterior. Aunque estos dos últimos indicadores muestran avances positivos, sus resultados aún evidencian oportunidades de mejora dentro de la organización.

Tabla 1

Evolución de Resultados Generales Dexson 2024 – 2025

Indicador	2024	2025	Variación
Participación	100 %	96 %	-4 pts
Engagement Index	76 %	90 %	+14 pts
Flexibilidad	78 %	73 %	-5 pts
Reconocimiento	51 %	62 %	+11 pts
Colaboración	59 %	68 %	+9 pts

Nota. Datos adaptados de la encuesta interna OneVoice de Schneider Electric (2024–2025).

Adicionalmente, el análisis segmentado de la información permite identificar diferencias importantes entre los distintos grupos ocupacionales dentro de la planta. En este sentido, la encuesta clasifica a los colaboradores en dos categorías principals, siendo Blue Collar (BC), que corresponde a los colaboradores vinculados principalmente a actividades operativas y productivas, y White Collar (WC), que agrupa al personal administrativo, técnico y profesional.

Los resultados muestran que el grupo Blue Collar presenta mayores desafíos en algunos indicadores clave. En este segmento, la participación alcanzó el 94 %, lo que representa una

disminución de 6 puntos porcentuales respecto a 2024. El Engagement Index se ubicó en 87 %, registrando un incremento significativo de 20 puntos porcentuales frente al año anterior, lo que evidencia avances importantes en el compromiso organizacional dentro del grupo operativo. Sin embargo, los resultados en algunos drivers continúan siendo bajos, particularmente en flexibilidad (67 %), reconocimiento (55 %) y colaboración (61 %).

Por su parte, el grupo White Collar presenta resultados más favorables. En este segmento se alcanzó una participación del 100 %, lo que refleja una alta disposición de los colaboradores administrativos para participar en la encuesta. Asimismo, el Engagement Index se ubicó en 95 %, con un incremento de 7 puntos porcentuales frente a 2024. En cuanto a los drivers evaluados, este grupo presenta mejores resultados en flexibilidad (82 %), reconocimiento (74 %) y colaboración (79 %), lo que evidencia una percepción más positiva del entorno laboral en comparación con el segmento operativo.

Tabla 2

Resultados Comparativos por Segmento 2025

Indicador	Blue Collar	White Collar
Participación	94 %	100 %
Engagement	87 %	95 %
Flexibilidad	67 %	82 %
Reconocimiento	55 %	74 %
Colaboración	61 %	79 %

Nota. Datos adaptados de la encuesta interna OneVoice de Schneider Electric (2024–2025).

Estos resultados evidencian la existencia de brechas relevantes entre los distintos segmentos de colaboradores, particularmente en dimensiones relacionadas con reconocimiento, flexibilidad y colaboración, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias diferenciadas que respondan a las necesidades específicas de cada grupo.

General

Recopilación de la Información

Además de los resultados cuantitativos de la encuesta OneVoice, el diagnóstico de la situación actual en la planta Dexson se complementó con información cualitativa obtenida a través de focus groups realizados con colaboradores de diferentes áreas y niveles organizacionales. Estos espacios permitieron profundizar en las percepciones de los empleados y comprender los factores que influyen en los resultados observados en los indicadores de la encuesta.

Entre los principales hallazgos identificados en estos espacios se encuentran dificultades en los procesos de comunicación interna, donde algunos colaboradores señalaron que la información no siempre se transmite de manera clara entre los diferentes niveles de la organización, generando situaciones de distorsión o malentendidos. Este fenómeno, descrito por los participantes como un efecto de “teléfono roto”, puede afectar la alineación entre equipos y la comprensión de los objetivos organizacionales.

De la misma manera, se identificó la percepción de retroalimentación insuficiente por parte de los líderes, particularmente en áreas operativas. La gestión del talento destaca que la retroalimentación frecuente y el reconocimiento del desempeño son factores clave para fortalecer la motivación y el compromiso de los colaboradores (GRB Consultores, 2026).

Otro de los aspectos mencionados por los participantes fue la ausencia de rutas claras de desarrollo profesional, especialmente dentro de los equipos de producción. Esta situación puede generar incertidumbre sobre las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, afectando la percepción de desarrollo profesional a largo plazo.

Adicionalmente, algunos colaboradores manifestaron percepciones relacionadas con escaso reconocimiento del trabajo realizado, lo que coincide con los resultados obtenidos en el driver de reconocimiento dentro de la encuesta OneVoice. Diversos estudios señalan que los empleados que perciben reconocimiento por su desempeño presentan niveles

significativamente más altos de compromiso organizacional y satisfacción laboral (Gallup, 2025).

De igual manera, en los focus groups se identificaron percepciones relacionadas con sensación de sobrecarga laboral y limitaciones en términos de flexibilidad, particularmente dentro del segmento operativo. En el contexto laboral actual, la flexibilidad se ha convertido en uno de los factores más valorados por los trabajadores, ya que contribuye al equilibrio entre la vida personal y laboral, así como al bienestar general de los colaboradores (World Economic Forum, 2023).

A partir de esta información, es posible proyectar que la implementación de un plan de mejora orientado a fortalecer la comunicación interna, mejorar las prácticas de reconocimiento, promover espacios de retroalimentación efectiva y generar mayor visibilidad de las oportunidades de desarrollo profesional podría tener un impacto positivo en los indicadores de compromiso organizacional dentro de la planta.

En términos organizacionales, este tipo de iniciativas podría contribuir a incrementar el Engagement Index en los próximos ciclos de medición, mejorar los drivers críticos identificados en la encuesta y reducir riesgos asociados a la desmotivación o a la rotación de talento. Asimismo, fortalecer la experiencia del colaborador puede generar efectos positivos en variables como la productividad, la colaboración entre equipos y la eficiencia operativa, aspectos que resultan fundamentales para mantener la competitividad de Schneider Electric dentro del sector de gestión energética y automatización industrial.

Diagnóstico

Tabla 3

Matriz de Diagnóstico de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (DOFA) de Dexson

Fortalezas (F)	Oportunidades (O)
Alto nivel de compromiso organizacional con un Engagement Index del 90 %, superior al promedio global de muchas organizaciones. Alta participación en la encuesta OneVoice (96 %), lo que evidencia disposición de los colaboradores para expresar su percepción y participar en procesos de mejora. Incremento significativo del engagement en el segmento Blue Collar (+20 puntos), lo que refleja avances en el compromiso de los colaboradores operativos. Cultura organizacional respaldada por los valores corporativos IMPACT, que promueven inclusión, colaboración y desarrollo del talento. Reconocimiento internacional de Schneider Electric como empresa líder en sostenibilidad y clima organizacional.	Creciente importancia del engagement y la experiencia del colaborador como factores estratégicos en la gestión del talento a nivel global. Tendencias globales en gestión del talento orientadas a flexibilidad laboral, bienestar y reconocimiento, cada vez más valoradas por los trabajadores. Avances tecnológicos y digitales que facilitan la gestión de datos, medición del clima organizacional y comunicación organizacional. Mayor disponibilidad de metodologías y buenas prácticas internacionales en gestión de clima organizacional y engagement aplicables al sector industrial. Creciente interés de las organizaciones por fortalecer culturas laborales positivas como estrategia para atraer y retener talento en entornos competitivos.
Debilidades (D)	**Amenazas (A)**
Bajo puntaje en reconocimiento (62 %) en los resultados generales de OneVoice. Percepción limitada de flexibilidad laboral (73 %) y disminución de este indicador frente a 2024 (-5 puntos).	Competencia creciente por talento calificado en el sector industrial y tecnológico. Cambios en las expectativas laborales de los trabajadores, en relación con flexibilidad, bienestar y equilibrio vida - trabajo.

Brechas significativas entre Blue Collar y White Collar, particularmente en reconocimiento (55 % vs 74 %) y colaboración (61 % vs 79 %).	Mayor movilidad laboral y rotación de talento, impulsada por oportunidades laborales en otras empresas del sector.
Percepción de comunicación interna limitada o distorsionada, identificada en los focus groups.	Transformaciones en el mercado laboral que exigen modelos de liderazgo más participativos y culturas organizacionales más flexibles.
Falta de rutas claras de desarrollo profesional en áreas operativas, según lo manifestado por los colaboradores.	Cambios en el contexto económico o industrial que pueden generar presión sobre la productividad y las condiciones laborales.

Nota. Elaboración propia a partir del diagnóstico organizacional realizado en 2026.

La matriz DOFA evidencia que la planta Dexson cuenta con bases organizacionales sólidas para fortalecer su clima laboral, especialmente debido al alto nivel de engagement de los colaboradores, la elevada participación en la encuesta OneVoice y una cultura corporativa respaldada por los valores de Schneider Electric. Estas fortalezas permiten identificar un contexto interno favorable para implementar iniciativas orientadas a mejorar la experiencia del colaborador. No obstante, también se identifican debilidades relacionadas principalmente con la percepción de reconocimiento, la flexibilidad laboral y las brechas entre los segmentos Blue Collar y White Collar, aspectos que requieren intervenciones estratégicas para fortalecer la equidad y la comunicación interna.

Al mismo tiempo, el entorno externo presenta oportunidades importantes, como la creciente relevancia del engagement y del bienestar laboral en la gestión del talento a nivel global, así como el acceso a buenas prácticas internacionales en clima organizacional. Sin embargo, también existen amenazas asociadas a la creciente competencia por talento calificado y a las nuevas expectativas laborales de los trabajadores en relación con flexibilidad, desarrollo profesional y reconocimiento. En este contexto, resulta fundamental que la organización

aproveche sus fortalezas y las tendencias externas favorables para implementar estrategias que mitiguen las debilidades identificadas y reduzcan posibles riesgos de desmotivación o rotación del talento.

Tabla 4

Cruce de Variables Matriz DOFA

Estrategias FO (Fortalezas – Oportunidades)	**Estrategias DO (Debilidades – Oportunidades)**
Aprovechar el alto nivel de engagement y la cultura organizacional para fortalecer iniciativas alineadas con tendencias globales de bienestar y experiencia del colaborador.	Diseñar estrategias de reconocimiento aprovechando las tendencias actuales en gestión del talento centradas en la valoración del colaborador.
Utilizar la alta participación en OneVoice para implementar buenas prácticas internacionales en clima organizacional.	Implementar esquemas de flexibilidad laboral adaptados al contexto operativo, en línea con las nuevas demandas del entorno laboral.
Integrar herramientas digitales con la cultura organizacional para optimizar la gestión del clima y la comunicación interna.	Reducir brechas entre Blue Collar y White Collar mediante metodologías de segmentación y buenas prácticas organizacionales.
Potenciar el reconocimiento corporativo de la empresa para fortalecer la atracción y retención de talento.	Fortalecer la comunicación interna mediante el uso de herramientas digitales y estrategias organizacionales.
Estrategias FA (Fortalezas – Amenazas)	**Estrategias DA (Debilidades – Amenazas)**
Utilizar el alto engagement para mitigar el riesgo de rotación frente a la competencia por talento.	Fortalecer el reconocimiento laboral para reducir el riesgo de desmotivación y fuga de talento.
Potenciar la cultura organizacional para adaptarse a las nuevas expectativas laborales.	Implementar mejoras en flexibilidad laboral para responder a las demandas del entorno y evitar rotación.
Aprovechar el posicionamiento de la empresa para atraer talento en un entorno	Reducir brechas entre segmentos para evitar percepciones de inequidad organizacional.

competitivo.	
Fortalecer el liderazgo y la comunicación para responder a cambios en modelos organizacionales.	Desarrollar planes de carrera y mejorar la comunicación para mitigar efectos de la movilidad laboral.

Nota. Elaboración propia a partir del diagnóstico organizacional realizado en 2026.

El cruce de la matriz DOFA evidencia que la planta Dexson se encuentra en una posición favorable para fortalecer la experiencia del colaborador, dado que cuenta con fortalezas organizacionales que pueden aprovecharse frente a las tendencias actuales del entorno laboral. No obstante, el análisis también permite identificar que las principales oportunidades de mejora se concentran en factores internos, especialmente en aspectos relacionados con reconocimiento, flexibilidad, comunicación y equidad entre segmentos de colaboradores. En este sentido, resulta clave orientar las estrategias hacia la reducción de estas brechas, aprovechando las oportunidades del entorno y mitigando los riesgos asociados a la competencia por talento y las nuevas expectativas laborales. Esto refuerza la necesidad de implementar un enfoque estratégico y segmentado en la gestión del talento, que permita consolidar mejoras sostenibles en la experiencia del colaborador y en el compromiso organizacional.

Tabla 5

Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) de la Planta Dexson

Factores Externos	**Peso**	**Calificación**	**Puntaje Ponderado**
Oportunidades			
Importancia del engagement en la gestión del talento	0.12	4	0.48
Tendencias hacia flexibilidad y bienestar laboral	0.10	3	0.30
Avances tecnológicos en gestión organizacional	0.08	3	0.24
Buenas prácticas internacionales en clima	0.07	3	0.21

organizacional			
Interés global en culturas laborales positivas	0.08	4	0.32
Amenazas			
Competencia por talento calificado	0.12	2	0.24
Cambios en expectativas laborales	0.11	2	0.22
Alta rotación laboral en el mercado	0.10	2	0.20
Exigencias de nuevos modelos de liderazgo	0.11	3	0.33
Presión económica sobre condiciones laborales	0.11	2	0.22
TOTAL	1.00		2.76

Nota. Elaboración propia a partir del diagnóstico organizacional realizado en 2026.

El resultado obtenido en la matriz MEFE (2.76) indica que la planta Dexson de Schneider Electric presenta una capacidad ligeramente superior al promedio para responder a las condiciones del entorno externo. Este resultado sugiere que la organización ha logrado adaptarse de manera adecuada a las principales tendencias del mercado laboral, particularmente en lo relacionado con la creciente importancia del engagement, el bienestar laboral y la experiencia del colaborador.

En cuanto a las oportunidades, se evidencia que la empresa se encuentra bien posicionada para capitalizar tendencias globales como la priorización del clima organizacional y el uso de herramientas tecnológicas para la gestión del talento como la implementación de iniciativas como la encuesta OneVoice. No obstante, el análisis también muestra que las amenazas externas representan un desafío significativo debido a factores como la competencia por talento calificado, la creciente movilidad laboral y las nuevas expectativas de los trabajadores frente a la flexibilidad y el reconocimiento.

En conjunto, la matriz MEFE evidencia que, aunque Schneider Electric cuenta con una posición externa favorable, es necesario fortalecer estrategias que permitan anticiparse a los cambios del entorno laboral, especialmente en términos de retención de talento y adaptación a nuevas dinámicas organizacionales.

General

Tabla 6

Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI) de la Planta Dexson

Factores Internos	**Peso**	**Calificación**	**Puntaje Ponderado**
Fortalezas			
Alto engagement organizacional (90 %)	0.12	4	0.48
Alta participación en OneVoice (96 %)	0.10	4	0.40
Incremento del engagement en Blue Collar	0.08	3	0.24
Cultura organizacional (IMPACT)	0.10	4	0.40
Reconocimiento internacional	0.08	4	0.32
Debilidades			
Bajo reconocimiento (62 %)	0.12	2	0.24
Baja percepción de flexibilidad	0.10	2	0.20
Brechas BC vs WC	0.10	1	0.10
Problemas de comunicación interna	0.10	2	0.20
Falta de desarrollo profesional	0.10	2	0.20
TOTAL	1.00		2.58

Nota. Elaboración propia a partir del diagnóstico organizacional realizado en 2026.

El resultado de la matriz MEFI (2.58) refleja que la planta Dexson presenta una posición interna ligeramente fuerte, lo cual se observa en elementos como el alto nivel de engagement organizacional, la participación activa de los colaboradores y una cultura corporativa alineada con valores sólidos. Estos factores constituyen una base importante para la implementación de estrategias de mejora, ya que indican disposición organizacional al cambio y al fortalecimiento del clima laboral.

Sin embargo, el análisis interno también evidencia la existencia de debilidades estructurales que afectan directamente la experiencia del colaborador, como los bajos resultados en

reconocimiento, la limitada percepción de flexibilidad y las brechas entre los segmentos Blue Collar y White Collar. Adicionalmente, aspectos como la comunicación interna limitada y la ausencia de rutas claras de desarrollo profesional reflejan problemáticas de gestión organizacional que pueden impactar negativamente la motivación y el compromiso de los colaboradores en el mediano y largo plazo.

En este sentido, aunque la organización cuenta con fortalezas importantes que facilitan la implementación de cambios, las debilidades identificadas evidencian la necesidad de intervenir de manera estratégica en los procesos de liderazgo, comunicación y gestión del talento, especialmente en el segmento operativo.

Propuesta de Mejora

Objetivo General

Incrementar la percepción de flexibilidad, reconocimiento y colaboración en la planta Dexson mediante la implementación de acciones estratégicas segmentadas para Blue Collar y White Collar, apoyadas en herramientas digitales y programas de liderazgo, con el fin de fortalecer el compromiso organizacional, mejorar el clima laboral y reducir riesgos de rotación.

Objetivos Específicos

1. Analizar los resultados de la encuesta OneVoice 2025 en la planta Dexson**,** identificando brechas en los drivers de flexibilidad, reconocimiento y colaboración, así como diferencias entre los segmentos Blue Collar y White Collar.
2. Definir las acciones orientadas a mejorar la percepción de flexibilidad, reconocimiento y colaboración en los colaboradores, con el objetivo de incrementar los indicadores de estos drivers en los próximos ciclos de medición de la encuesta.
3. Estructurar una estrategia de intervención segmentada para Blue Collar y White Collar**,** apoyada en herramientas digitales, iniciativas de comunicación interna y fortalecimiento del

liderazgo, que permita mejorar el compromiso organizacional y el clima laboral dentro de la planta.

Iniciativas Estratégicas

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta OneVoice 2025 y en los hallazgos cualitativos identificados a través de los focus groups, se proponen las siguientes iniciativas estratégicas orientadas a mejorar la percepción de flexibilidad, reconocimiento y colaboración dentro de la planta Dexson. Estas iniciativas buscan intervenir de manera directa en los drivers que presentaron mayores brechas, particularmente dentro del segmento Blue Collar.

La implementación de estas acciones tiene como propósito generar mejoras progresivas en la experiencia de los colaboradores y fortalecer el compromiso organizacional dentro de la planta. En este sentido, se espera que la ejecución del plan permita evidenciar cambios positivos en los indicadores evaluados, de manera que en la próxima medición de la encuesta OneVoice en 2026 se refleje un incremento en los resultados asociados a los drivers priorizados, especialmente en los niveles de reconocimiento, colaboración y flexibilidad laboral.

1. Implementación de un sistema digital de seguimiento del plan de mejora mediante un dashboard en Power BI, que permita visualizar el avance de las iniciativas, monitorear indicadores clave y recopilar retroalimentación periódica de los colaboradores.
2. Desarrollo de un programa de reconocimiento segmentado para Blue Collar y White Collar**,** que combine herramientas digitales y mecanismos visibles en planta para fortalecer la percepción de valoración del trabajo realizado.
3. Implementación de lineamientos de flexibilidad laboral diferenciados, con políticas claras de trabajo híbrido para el personal White Collar y ajustes operativos para el segmento Blue

Collar que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal.

4. Desarrollo de espacios de colaboración interáreas, mediante talleres y dinámicas de integración que promuevan el trabajo conjunto, la comunicación entre equipos y la generación de confianza dentro de la organización.

5. Fortalecimiento de las competencias de liderazgo y comunicación en jefes de línea y supervisores, mediante programas de capacitación orientados a mejorar la retroalimentación, el reconocimiento y la gestión de equipos.

Estas iniciativas buscan no solo mejorar los indicadores específicos identificados en la encuesta, sino también fortalecer la cultura organizacional y la experiencia del colaborador dentro de la planta.

Metas del Plan de Mejora

Las metas establecidas para el plan de mejora están directamente alineadas con los drivers evaluados en la encuesta OneVoice y con los principales hallazgos identificados durante el diagnóstico organizacional.

1. Incrementar el indicador de reconocimiento en el segmento Blue Collar en 10 puntos porcentuales en la próxima medición de la encuesta OneVoice para alcanzar un porcentaje de 65%
2. Mejorar la percepción de colaboración en el segmento Blue Collar en 8 puntos porcentuales para alcanzar un porcentaje del 69%
3. Incrementar la percepción de flexibilidad en el segmento White Collar en 5 puntos porcentuales para alcanzar un 87% en el porcentaje
4. Lograr que al menos el 90 % de los colaboradores conozcan el plan de acción y los avances asociados a su implementación.
5. Implementar un sistema digital de seguimiento del plan mediante un dashboard en

Power BI con actualización mensual del 100 % de los indicadores.

Indicadores del Plan de Mejora

Para evaluar el impacto de las acciones propuestas, se establecen los siguientes indicadores clave de desempeño (KPIs):

KPI 1: Porcentaje de incremento en el driver de reconocimiento en la encuesta OneVoice.

KPI 2: Porcentaje de incremento en el driver de colaboración en la encuesta OneVoice.

KPI 3: Porcentaje de incremento en el driver de flexibilidad en la encuesta OneVoice.

KPI 4: Porcentaje de colaboradores que afirman conocer el plan de mejora y sus avances, medido mediante encuestas internas periódicas.

KPI 5: Porcentaje de actualización mensual del dashboard de seguimiento, verificando la disponibilidad y actualización de los datos.

Estos indicadores permitirán monitorear de manera objetiva el progreso del plan y evaluar el impacto de las iniciativas implementadas.

Estrategias para Implementar el Plan de Mejora

1. **Fortalecimiento del reconocimiento organizacional.**

Para mejorar la percepción de reconocimiento dentro del segmento Blue Collar, se implementará un programa estructurado de reconocimiento visible y frecuente, orientado a destacar el desempeño, la contribución y el compromiso de los colaboradores.

Como parte de esta estrategia, se diseñará un calendario mensual de reconocimientos, en el cual se identificarán logros relevantes de los equipos operativos, tales como cumplimiento de metas de producción, mejoras en seguridad industrial, propuestas de mejora continua o comportamientos alineados con los valores corporativos de Schneider Electric.

Los reconocimientos serán difundidos a través de diferentes canales de comunicación, incluyendo tableros físicos ubicados en áreas estratégicas de la planta, así como

publicaciones en la plataforma digital Viva Engage, lo que permitirá dar mayor visibilidad al trabajo realizado por los colaboradores.

Adicionalmente, se incentivará a los líderes de equipo y supervisores a realizar reconocimientos directos durante reuniones operativas o espacios de retroalimentación, con el objetivo de fortalecer una cultura organizacional basada en la valoración del esfuerzo y el desempeño.

Esta estrategia busca generar un impacto positivo en la percepción de reconocimiento del trabajo realizado, contribuyendo al incremento del indicador correspondiente en la encuesta OneVoice.

2. **Fortalecimiento de la colaboración entre equipos.**

Con el fin de mejorar el indicador de colaboración dentro del segmento Blue Collar, se desarrollarán talleres interáreas orientados a fortalecer la comunicación y el trabajo conjunto entre los diferentes equipos de la planta.

Estos talleres se realizarán con una periodicidad trimestral e incluirán actividades diseñadas para promover el intercambio de experiencias, la resolución colaborativa de problemas y la identificación de oportunidades de mejora dentro de los procesos productivos.

De igual manera, se implementarán dinámicas de integración dentro de los turnos de trabajo, orientadas a fortalecer la confianza entre colaboradores, mejorar la comunicación y promover el sentido de pertenencia hacia la organización.

Estas actividades permitirán generar espacios de interacción que favorezcan la cooperación entre áreas, reduciendo posibles barreras de comunicación y contribuyendo a la construcción de relaciones laborales más sólidas dentro de la planta.

3. **Mejora de la percepción de flexibilidad laboral.**

Para abordar las oportunidades de mejora identificadas en el driver de flexibilidad, se desarrollará una estrategia diferenciada para los segmentos White Collar y Blue Collar.

En el caso del personal White Collar, se establecerán lineamientos claros sobre las políticas de trabajo híbrido y horarios flexibles, asegurando que los colaboradores conozcan los beneficios disponibles y las condiciones bajo las cuales pueden acceder a ellos. Esta información será comunicada a través de canales internos como correos corporativos, reuniones informativas y plataformas digitales.

Para el segmento Blue Collar, donde las condiciones operativas limitan la implementación de modelos de trabajo remoto, se analizarán posibles ajustes en la gestión de turnos y en la organización de las jornadas laborales, con el objetivo de facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales de los colaboradores.

La comunicación clara y transparente de estas medidas será fundamental para mejorar la percepción de flexibilidad dentro de la organización.

4. **Fortalecimiento de la comunicación del plan de mejora.**

Con el fin de garantizar que los colaboradores conozcan las iniciativas implementadas y los avances del plan de mejora, se desarrollará una estrategia de comunicación interna estructurada.

Los avances del plan serán compartidos periódicamente en reuniones mensuales de equipo, así como a través de los canales digitales corporativos utilizados por la organización.

Adicionalmente, se instalarán códigos QR en diferentes puntos de la planta, los cuales permitirán a los colaboradores acceder fácilmente al dashboard del plan de mejora y consultar información actualizada sobre los avances, resultados e iniciativas en curso.

Esta estrategia busca promover la transparencia organizacional y reforzar la confianza de los colaboradores en los procesos de mejora implementados por la empresa.

5. **Implementación de un sistema digital de seguimiento del plan.**

Finalmente, se diseñará e implementará un dashboard de seguimiento del plan de mejora utilizando Power BI, el cual permitirá consolidar información relevante sobre los avances de

cada iniciativa y visualizar el comportamiento de los indicadores definidos.

Este dashboard incluirá información relacionada con el cumplimiento de las metas, el estado de las iniciativas implementadas y los resultados de las encuestas internas realizadas durante el proceso de seguimiento.

Para optimizar el proceso de actualización de la información, se implementará un sistema de automatización mediante Power Automate, que permitirá integrar datos provenientes de diferentes fuentes, como formularios de retroalimentación o reportes internos.

El uso de esta herramienta facilitará el monitoreo continuo del plan de mejora y permitirá a los líderes de la organización tomar decisiones informadas basadas en datos actualizados.

Cronograma

El siguiente cronograma presenta la proyección temporal para la implementación del plan de mejora, organizada en fases que permiten estructurar de manera progresiva las acciones propuestas y facilitar su seguimiento.

Figura 1

Cronograma de Implemetación del Plan de Mejora

Actividad/ Estrategia	Responsable	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Análisis de resultados OneVoice y priorización de drivers	RRHH / Dirección de Planta																																								
Diseño del plan de mejora y definición de estrategias	RRHH																																								
Diseño del dashboard en Power BI	RRHH / Área de Data																																								
Automatización de datos con Power Automate	Área de Data / TI																																								
Lanzamiento del dashboard de seguimiento	RRHH / Comunicaciones																																								
Diseño del programa de reconocimiento	RRHH																																								
Inicio del calendario mensual de reconocimientos	Supervisores / RRHH																																								
Publicaciones en Viva Engage y tableros físicos	Comunicaciones internas																																								
Diseño de talleres de colaboración interáreas	RRHH / Líderes de área																																								
Realización de talleres interáreas	RRHH / Supervisores																																								
Dinámicas de integración en turnos	Supervisores de línea																																								
Definición de lineamientos de flexibilidad laboral	RRHH / Dirección																																								
Comunicación de políticas de flexibilidad	RRHH / Comunicaciones																																								
Ajustes operativos de turnos (Blue Collar)	Dirección de Planta / Supervisores																																								
Comunicación del plan y avances	RRHH / Comunicaciones																																								
Instalación de QR para acceso al dashboard	Comunicaciones / TI																																								
Encuesta interna de seguimiento	RRHH																																								

Nota. Elaboración propia con base en el plan de mejora propuesto.

Recomendaciones

Es fundamental iniciar la ejecución de las acciones más críticas durante el primer semestre de 2026, considerando la próxima medición de la encuesta OneVoice. No obstante, dado el tiempo requerido para la implementación de las iniciativas, se espera que estas comiencen a generar efectos iniciales en el corto plazo, mientras que su impacto más significativo se consolide en mediciones posteriores. Este enfoque permite plantear un plan de mejora realista, progresivo y sostenible, en el que los colaboradores puedan percibir cambios graduales que fortalezcan su confianza en la gestión organizacional.

Se recomienda asegurar la participación activa del liderazgo en todas las etapas del plan, entendiendo que los jefes de línea y supervisores desempeñan un rol clave en la experiencia del colaborador. En este sentido, el liderazgo debe consolidarse como un agente de cambio, promoviendo prácticas consistentes de reconocimiento, retroalimentación y comunicación. Para ello, resulta pertinente establecer espacios periódicos de seguimiento que permitan evaluar avances y realizar ajustes oportunos, garantizando coherencia entre las acciones propuestas y su implementación.

La comunicación interna debe ser constante, clara y bidireccional, de manera que los colaboradores no solo reciban información sobre las iniciativas, sino que también puedan expresar sus percepciones y sugerencias. Reducir las brechas en la comunicación contribuirá a mitigar problemáticas identificadas como la distorsión de la información y fortalecerá la confianza organizacional. En este sentido, es importante que la comunicación se adapte a las características de los diferentes grupos de colaboradores, asegurando su comprensión y alcance.

El seguimiento del plan debe realizarse de manera sistemática, mediante el monitoreo periódico de los indicadores definidos, lo que permitirá evaluar el impacto de las acciones y

facilitar la toma de decisiones basada en datos. Este proceso es clave para garantizar la mejora continua, ya que permite identificar desviaciones, realizar ajustes estratégicos y asegurar que las iniciativas contribuyan efectivamente al fortalecimiento del compromiso organizacional.

Asimismo, se recomienda mantener un enfoque diferenciado en la gestión del talento, reconociendo las particularidades de los segmentos Blue Collar y White Collar. La segmentación de las acciones no solo incrementa su efectividad, sino que también contribuye a reducir las brechas identificadas en la percepción del clima organizacional, permitiendo una intervención más precisa y alineada con las necesidades de cada grupo.

Finalmente, es importante garantizar la sostenibilidad del plan de mejora en el tiempo, integrando las acciones propuestas dentro de la estrategia de gestión del talento de la organización. Esto permitirá que las mejoras alcanzadas no se limiten a un periodo específico, sino que se consoliden como prácticas organizacionales permanentes, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura, la retención del talento y la competitividad de la empresa.

General

Conclusiones

El análisis del clima organizacional en la planta Dexson de Schneider Electric, a partir de los resultados de la encuesta OneVoice 2025 y los hallazgos cualitativos obtenidos mediante focus groups, permitió identificar que, aunque la organización presenta un alto nivel de compromiso organizacional, persisten brechas significativas en drivers clave como reconocimiento, colaboración y flexibilidad, especialmente en el segmento Blue Collar. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer la experiencia del colaborador desde un enfoque más estratégico y segmentado.

El desarrollo de herramientas de análisis como la matriz DOFA, así como las matrices MEFE y MEFI, permitió comprender que la organización cuenta con una base sólida en términos de cultura organizacional, engagement y posicionamiento externo, pero enfrenta desafíos internos relacionados con la gestión del talento, la comunicación y la equidad en la experiencia laboral. En este sentido, se evidencia que las principales oportunidades de mejora no dependen únicamente del entorno, sino de la capacidad de la organización para optimizar sus procesos internos y responder de manera efectiva a las expectativas de los colaboradores.

A partir de este diagnóstico, se estructuró un plan de mejora orientado a intervenir los drivers críticos identificados, mediante estrategias enfocadas en el fortalecimiento del reconocimiento organizacional, la colaboración entre equipos, la flexibilidad laboral, la comunicación interna y el liderazgo. Dicho plan se diseñó bajo un enfoque segmentado, reconociendo las diferencias entre los grupos Blue Collar y White Collar, lo que permite una mayor pertinencia y efectividad en las acciones propuestas.

De igual manera, se establecieron metas e indicadores que permiten medir de manera objetiva el impacto del plan, así como un sistema de seguimiento que facilita la toma de decisiones basada en datos. Este enfoque contribuye a garantizar la coherencia entre el diagnóstico realizado y las acciones planteadas, promoviendo un proceso de mejora continua dentro de la

organización.

Finalmente, la implementación progresiva de este plan de mejora tiene el potencial de generar impactos positivos en el compromiso organizacional, la percepción del clima laboral y la retención del talento. No obstante, su efectividad dependerá en gran medida del compromiso del liderazgo, la adecuada gestión de la comunicación y la capacidad de la organización para consolidar estas acciones como prácticas sostenibles en el tiempo. De esta manera, el fortalecimiento del clima organizacional se posiciona como un elemento clave para mantener la competitividad y el desarrollo organizacional de Schneider Electric en el contexto actual.

General

Referencias

Ahmad Zawawi, A., Noorshuhaimi, M. S., & Harun, N. I. (2024). *El impacto del compromiso, la satisfacción, el reconocimiento y la recompensa de los empleados, la justicia organizacional y el compromiso de los empleados en la industria manufacturera.* Obtenido de Sains Humanika: https://doi.org/10.11113/sh.v16n2.2050

Asgeirsson, M. H., Gudlaugsson, T., & Adalsteinsson, G. D. (2026). *The Relationship Between Employee Satisfaction and Perceived Organizational Performance.* Obtenido de Administrative Sciences: https://doi.org/10.3390/admsci16010030

Forbes Colombia Advertorial. (26 de septiembre de 2025). *Así es la estrategia de sostenibilidad que convirtió a Schneider Electric en líder mundial*. Obtenido de Forbes Colombia: https://forbes.co/sostenibilidad/asi-es-la-estrategia-de-sostenibilidad-que-convirtio-a-schneider-electric-en-lider-mundial

Gallup. (2025). *State of the Global Workplace*. Obtenido de Gallup: https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx

GRB Consultores. (2026). *Impacto de la evaluación del desempeño en la motivación de los empleados*. Obtenido de GRB Consultores LTDA: https://grb-consultores.com/impacto-de-la-evaluacion-del-desempeno-en-la-motivacion-de-los-empleados/

Great Place to Work. (Septiembre de 2025). *Schneider Electric.* Obtenido de Great Place to Work: https://www.greatplacetowork.com.co/es/certificacion-gptw/certificaciones/schneider

Le, C. (15 de febrero de 2024). *Turn your ambitions into impact at Schneider Electric*. Obtenido de Schneider Electric Blog: https://blog.se.com/life-at-schneider-electric/2024/02/15/turn-your-ambitions-into-impact-at-schneider-electric/

Revista C-Level. (30 de octubre de 2024). *Schneider Electric y la economía circular:*

impacto positivo en biodiversidad y sostenibilidad en Colombia. Obtenido de Revista C-Level: https://revistaclevel.com/schneider-electric-y-la-economia-circular-impacto-positivo-en-biodiversidad-y-sostenibilidad-en

Schneider Electric. (agosto de 2024). *Schneider Electric Perú es reconocida como uno de los mejores lugares para trabajar.* Obtenido de Schneider Electric: https://www.se.com/pe/es/about-us/newsroom/news/press-releases/schneider-electric-per%C3%BA-es-reconocida-como-uno-de-los-mejores-lugares-para-trabajar-672c447eacdd9cd81c0b099b/

Schneider Electric. (2025). *Resultados One Voice 2025 Dexson.* Documento Interno.

Schneider Electric. (2026). *Aniversario 35 años Dexson*. Obtenido de Schneider Electric: https://www.se.com/co/es/work/products/product-launch/local/aniversario-dexson/

Schneider Electric. (2026). *Mision de la Empresa*. Obtenido de Schneider Electric: https://www.se.com/co/es/about-us/company-mission/

Schneider Electric. (2026). *Perfil Corporativo*. Obtenido de Schneider Electric: https://www.se.com/co/es/about-us/company-profile/

World Economic Forum. (2023). *Informe sobre el futuro del empleo 2023*. Obtenido de World Economic Forum: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/

General