

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO

**OPCIÓN DE GRADO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PRACTICAS EMPRESARIALES**

INFORME FINAL

Juan David León

Tutor: Pilar Marcela González Martínez

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BOGOTÁ D.C

2018

Tabla de Contenido

1	Introducción:	5
1.1	Abstract:	5
1.2	Presentación de la Empresa	6
1.2.1	Información General de ProColombia	7
1.2.2	Información General Jefe Inmediato del Practicante	7
1.2.3	Misión de ProColombia	8
1.2.4	Visión de ProColombia	8
1.3	Competencias y Valores de ProColombia:	9
1.3.1	Compromiso con el desarrollo del Cliente	9
1.3.2	Resultados íntegros y consistentes	9
1.3.3	Liderazgo noble y gentil	9
1.3.4	Innovación Continua	9
1.3.5	Contribución al desarrollo de Colombia	10
1.4	Características del Cargo	13
1.5	Estructura de ProColombia - Organigrama Gerencia RRHH:	14
1.6	Cronograma Plan de Trabajo	16
2	Proceso de Ubicación Laboral	18
3	Conocimientos y Competencias del Trabajo:	19
4	Análisis del entorno Empresarial:	20
5	Cultura Organizacional	22
6	Propuesta de Acción de Mejoramiento:	26

6.1	Anexo 1 – Ejemplo Plan de Mejora.....	27
7	Análisis DOFA	31
8	Conclusiones de la practica.....	32
9	Bibliografía.....	35

1 Introducción:

1.1 Abstract

El presente informe está basado en la experiencia de Juan David León en su práctica profesional en la empresa ProColombia desempeñando el cargo de practicante en la gerencia de recursos humanos. Con el propósito de evaluar lo aprendido en la carrera administración de empresas en la universidad Jorge Tadeo Lozano y la forma de aplicación de estos conocimientos durante la práctica se realizarán análisis al entorno empresarial y la cultura organizacional de la empresa.

Dando una presentación básica de la empresa, con una breve descripción del propósito y razón de ser de la misma. Detallando las características del cargo del practicante y el cronograma del plan de trabajo al cual se compromete el practicante a realizar durante los seis meses de práctica empresarial.

This report is from the experience of Juan David León during his internship in ProColombia as the human resources intern. Analysis of the company's environment and of its organizational culture were done to evaluate the intern's knowledge, obtained in his professional studies in the Jorge Tadeo University, and his ability to apply these concepts in a real life scenario. A brief introduction and the purpose and raison d'etre of ProColombia will be given. Details and characteristics of his role and the work plan schedule to which the intern commits to during the six months of the internship will be explained in detail.

1.2 Presentación de la Empresa

La razón social de ProColombia como la Fiduciaria colombiana de comercio exterior S.A. – Fiducoldex y teniendo en cuenta que es una empresa mixta entendemos que su objeto social es como ser la empresa que se encarga de promover el turismo, vacacional y de reuniones, toda la inversión extranjera, la imagen de Colombia en el mundo y todas las exportaciones siempre y cuando no sean minero energéticas.

En noviembre de 1992 ProColombia nace como un fideicomiso que cuenta con recursos públicos con un régimen administrativo privado según lo dictado el decreto 2505 de 1991. Fue constituido entre el país, representado por Bancoldex, y la Fiduciaria Colombiana de Comercio Exterior S.A. Fiiducoldex, filial de Bancoldex, para constituirse como un Contrato de Fiducia Mercantil. Los recursos con los que fue creado ProColombia son el 100% del antiguo ProExpo y al 25% de las acciones de Bancoldex. Desde su creación, ProColombia asume la total responsabilidad por la promoción de las exportaciones no tradicionales del país. El propositivo de la creación de esta compañía fue para prestar el servicio y/o instrumentos no financieros a las exportaciones y de promover la cultura exportadora.

En 1998 como resultado del compromiso del sistema de comercio exterior y todas las compañías públicas y privadas, que tienen relación con dicho sector, se formula el Plan Estratégico Exportador y de esta manera se construyó una política de estado a la internacionalización. En el 2002 ProColombia inicia un cambio interno con el propósito de mejorar el impacto de su gestión, pasando de tener un modelo de apoyo a uno de facilitador. La primera versión de este nuevo modelo se publica el 17 de diciembre del 2002 bajo el nombre de “ProColombia: Esquema de Trabajo para Generar Impacto”. Tras la fusión de los Ministerios de Desarrollo Económico y Comercio Exterior, ProColombia se asocia al nuevo Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

(MCIT) orientando todas sus gestiones a las políticas de dicho ministerio y atendiendo a las responsabilidades delegadas por la Presidencia de la Republica.

ProColombia es la entidad encargada de la promoción comercial de las exportaciones, todo el turismo internacional y la inversión extranjera. Por medio de sus 32 oficinas nacionales e internacionales, ofrece a sus clientes asesoría y apoyo para poder generar desarrollo y cierre de oportunidades de negocio. (ProColombia, 2018)

1.2.1 Información General de ProColombia

Dirección Sede Principal: Calle 28 No. 13ª – 15 Piso 35-36 Bogotá, Colombia.

Teléfono: +571 5600100 - +571 5600104

Página Web: <http://www.procolombia.co>

1.2.2 Información General Jefe Inmediato del Practicante

Rodrigo Beltrán Forero – Gerente de Recursos Humanos

rbeltran@procolombia.co Tel: +571 5600100 Ext. 12002

1.2.3 Misión de ProColombia

“Contribuir al crecimiento sostenible, a la transformación productiva, a la generación de empleo, al posicionamiento de Colombia y a la diversificación de mercados; a través de la promoción de las exportaciones de bienes y servicios diferentes a las minero-energéticas, turismo internacional, inversión extranjera directa, expansión de las empresas colombianas en el exterior y la marca país. Para ello, ProColombia cuenta con un equipo de profesionales en oficinas nacionales e internacionales que con un proceso sistemático buscan la identificación y seguimiento de oportunidades.” (ProColombia, ¿Que es Procolombia?, 2018)

1.2.4 Visión de ProColombia

“En 2018 continuaremos siendo la organización modelo en Latinoamérica en promoción de exportaciones, turismo internacional, inversión extranjera directa e inversión colombiana en el exterior, así como de la consolidación de la marca país, para lo cual seguiremos adaptando los servicios a las necesidades de nuestros clientes en Colombia y en el exterior. Enfocaremos nuestras fortalezas para que los clientes aprovechen las oportunidades derivadas de los acuerdos comerciales, diversifiquen los mercados y productos mediante el conocimiento y la innovación, y fortaleceremos las alianzas con organismos nacionales e internacionales para generar sinergias que contribuyan a alcanzar sus metas.” (ProColombia, ¿Que es Procolombia?, 2018)

1.3 Competencias y Valores de ProColombia

1.3.1 Compromiso con el desarrollo del Cliente

Implica ofrecer a los clientes soluciones centradas en sus necesidades, aplicando los conocimientos de ProColombia para generar sinergias y cultivar relaciones sólidas de largo plazo con los clientes, promoviendo la internacionalización. (ProColombia, Competencias y Valores, 2018)

1.3.2 Resultados íntegros y consistentes

Es la capacidad de asumir la responsabilidad y lograr resultados de manera íntegra (Resultados, Competencias) y consistente, incluso en circunstancias difíciles. Implica identificar y asimilar rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades y amenazas, y los traduce en estrategias y planes para lograr las metas. (ProColombia, Competencias y Valores, 2018)

1.3.3 Liderazgo noble y gentil

Es la capacidad de trabajar en colaboración con otras personas, para alcanzar objetivos compartidos, buscando activamente nuevas formas de desarrollo. Implica cuidar a su equipo, acompañar el desarrollo de su gente y crear relaciones de camaradería para que los equipos alcancen sus propias metas y las de la Organización, de forma sostenible. (ProColombia, Competencias y Valores, 2018)

1.3.4 Innovación Continua

Es la capacidad de crear nuevas y mejores formas de hacer las cosas, para que la organización sea exitosa. Implica observar, preguntar, relacionar y escuchar para generar asociaciones y entregar nuevas propuestas que enriquezcan la labor diaria. (ProColombia, Competencias y Valores, 2018)

1.3.5 Contribución al desarrollo de Colombia

Promueve el orgullo por el país. Honrando la imagen de Colombia en cualquier escenario y velando por la prosperidad social, siendo ejemplo del propósito de ProColombia. (ProColombia, Competencias y Valores, 2018)

Teniendo en cuenta que el enfoque de la visión de ProColombia es utilizar todas sus fortalezas para que los clientes puedan aprovechar de todas las ventajas de los acuerdos comerciales, que mediante la innovación y el conocimiento puedan diversificar los mercados y que por las sinergias tanto nacionales como internacionales los clientes puedan alcanzar sus metas, podemos analizar y concluir que las competencias y valores no solo son coherentes sino de vital importancia para poder alcanzar la visión y la misión.

Se debe tener un compromiso con el desarrollo del cliente en todo el proceso de acompañamiento para poder brindarle soluciones efectivas a las necesidades de los clientes permitiendo así que las relaciones de se cultiven sean sólidas y duraderas para que puedan fructificar.

Es de suma importancia que los resultados que se reflejen sean íntegros y consistentes todo el tiempo. Se debe asumir la responsabilidad de estar atento para identificar las oportunidades y las amenazas, tanto para los clientes como para el país, para poder crear estrategias para alcanzar las metas establecidas.

Para poder alcanzar las metas es necesario tener un liderazgo noble y gentil. Se debe tener la capacidad de trabajar en equipo para no solamente lograr las metas sino también encontrar formas innovadoras de desarrollo. El liderazgo de ProColombia cuida a su propio equipo, creando camaradería y así impulsando que se puedan alcanzar las metas colectivas y de la

organización. ProColombia se esfuerza en tener siempre maneras nuevas y diferentes para realizar las tareas con una cultura de investigación activa para poder enriquecer la labor diaria. ProColombia contribuye al desarrollo del país dejando la imagen de Colombia en lo más alto en todos los escenarios en los que esté.

La comunicación de la misión, visión, competencias y valores de ProColombia es continua y constante ya que cada tres meses cada colaborador es evaluado por su desempeño y metas con relación con las competencias y valores por su jefe inmediato en el método de evaluación “The Nine box”¹. Aparte de esta evaluación cada semestre se hace un “Break”, reuniones masivas de ProColombia, en donde se refuerza la importancia de la visión, misión, competencias y valores de ProColombia por parte del presidente de la compañía recalcando la importancia del rol de cada eje de la entidad para cumplir la visión. Todos los empleados también cuentan con la intranet corporativa, plataforma virtual de ProColombia, en donde pueden encontrar dichos temas.

ProColombia ofrece siete servicios en su portafolio. El primero es estudiar el mercado e identificar las oportunidades en donde Colombia puede hacer parte. El segundo es diseñar las estrategias necesarias para la penetración en los mercados en donde se identifica la oportunidad. El tercero es la internacionalización de las empresas colombianas que tiene el potencial para exportar sus productos y de esta manera ayudar a la economía del país. El cuarto servicio que ofrece ProColombia es el acompañamiento al cliente en el diseño de los planes de acción que se tengan para el beneficio del cliente. El quinto servicio es ser el contacto entre empresarios nacionales e internacionales por medio de eventos de promoción en temas comerciales, de inversión y turismo internacional. El sexto es prestar un servicio especializado a empresarios

¹ Método de evaluaciones graficadas en una matriz de nueve cuadrantes para medir el potencial y desempeño de un empleado.

extranjeros que se interesan en obtener bienes y servicios de Colombia o en su defecto extranjeros que se interesen en invertir en el país. El último servicio que ofrece ProColombia es crear alianzas con entidades dentro y fuera del país, públicas y privadas, para así ampliar la disponibilidad de recursos que apoyan diferentes acciones empresariales para de esta manera promover el desarrollo y crecimiento del mismo portafolio de servicios.

1.4 Características del Cargo

El horario en el cual debe laborar el practicante es de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 5:30 p.m.

Las funciones del practicante consisten en apoyar y promocionar las inversiones, exportaciones y turismo para Colombia, apoyar a asesores en la coordinación de las actividades del área respectivo.

Investigación y análisis de datos estadístico, información comercial de empresas con potencial para exportar e información pertinente para el eje respectivo en ProColombia. Hacer estudios de mercados, crear presentaciones y brindar apoyo logístico en los diferentes eventos de la entidad.

Dentro del departamento de Recursos humanos el practicante debe apoyar en los diferentes proyectos de Marca Empleadora, del bienestar corporativo integral, los grupos focales de la Universidad ProColombia, actualización de la intranet, respaldar en la contratación, apoyar la comunicación interna de la organización y asistencia a la gerencia de recursos humanos.

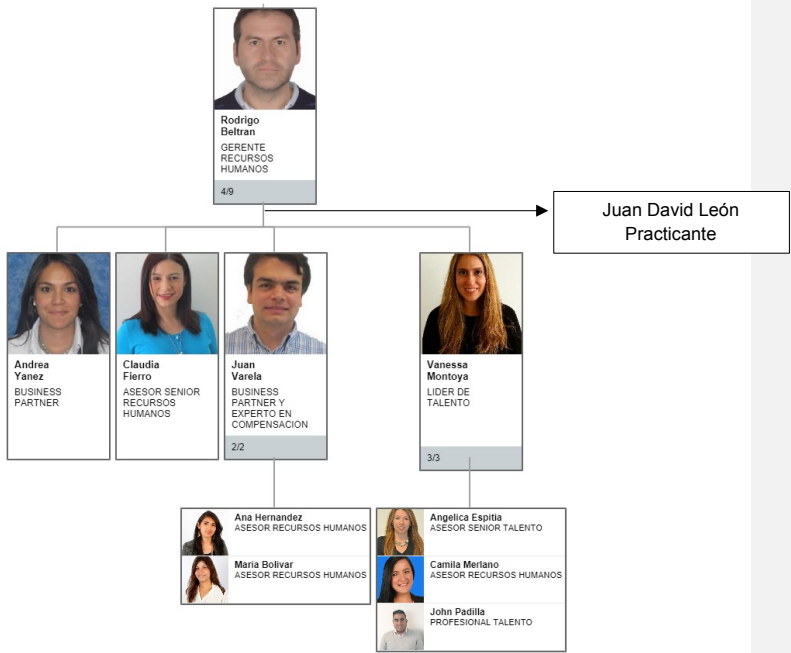
1.5 Estructura de ProColombia - Organigrama Gerencia RRHH



Fuente: Archivos

Organigrama: Rodrigo Beltrán

ProColombia



El equipo de recursos humanos está conformado por 11 personas incluyendo al practicante.

Dentro de este equipo se pueda experimentar un ambiente laboral envidiable. Es un equipo muy unido en el cual se puede ver como cada integrante se esfuerza por lograr las metas generales del departamento de recursos humanos. Rodrigo Beltrán lidera este equipo siendo el gerente de recursos humanos, tiene a cargo a cuatro personas las cuales son Andrea Yanez, Juan Pablo Varela, Vanessa Montoya y Claudia Fierro.

Juan Pablo Varela es Business Partner y líder en compensación total. Como business partner implementa exitosamente junto con los líderes de la organización la estrategia de RRHH en la Vicepresidencia de Exportación, la vicepresidencia de Inversión y las oficinas Regionales. Como líder de compensación se asegura en contar con el mejor talento humano a través de una política de compensación total la cual está alineada con la estrategia y valores corporativos, que atraiga, motive y fidelice a los colaboradores comprometiéndolos con el desarrollo de país.

Vanessa Montoya es la líder de talento y como tal diseña, lidera y gestiona la formación, el desarrollo, selección del talento humano alineados con las necesidades y políticas de la entidad.

Andrea Yanez, como Business Partner, se encarga de implementar la estrategia de RRHH en los ejes transversales, la vicepresidencia de turismo y en las oficinas comerciales.

Claudia Fierro se encarga de que a través de las comunicaciones internas se pueda fortalecer el sentimiento de orgullo de los colaboradores de la entidad, lograr una unidad organizacional promoviendo la felicidad organizacional y el gentle management.

María Bolívar, como asesora, se encarga de mejorar la calidad de vida de los colaboradores para encontrar un equilibrio entre la vida de los mismo en el área de beneficios corporativos.

Camila Merlano y Mónica Varela son las encargadas de seleccionar e implementar las estrategias de atracción del talento en ProColombia, la evaluación de los candidatos bajo los estándares establecidos por la entidad para poder así garantizar la selección del personal idóneo.

Ana Hernández, como asesora de compensación y presupuesto, apoya todos los procesos de compensación total, de análisis de mercados, movilidad nacional e internacional y el presupuesto del área. John Padilla es el encargado de la selección, vinculación, seguimiento y capacitación de todos los practicantes que entrar a la entidad en todas las oficinas tanto regionales y comerciales.

1.6 Cronograma Plan de Trabajo

Actividad (Proyecto)	ENERO			FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO		
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Inducción y entendimiento de la empresa y area de trabajo																										
Actualización del Intranet- Apoyo al departamento de comunicaciones internas																										
Marca Empleadora - Apoyo al area de talento																										
Corporación nueva estrategia compensación corporativo Integral - Apoyo al area de Compensación.																										
Universidades ProColombia - Apoyo al departamento de talento en el proyecto de la universidad corporativa - Cursos E- Learning																										



Estudiante: Juan David Leon

Agencia de Practica: ProColombia

Plan de Actividades Opcion de Grado

Programa Administracion de Empresas



Estudiante: Juan David León
Agencia de Práctica: ProColombia

Plan de Actividades Opción de Grado
Programa Administración de Empresas

Bogotá D.C (23/03/2018)

Yo, Rodrigo Beltrán, estoy al tanto y de acuerdo con el cronograma de plan de trabajo, objetivos y actividades que el Practicante, Juan David León, se compromete a cumplir durante su práctica empresarial en ProColombia.

Firma del estudiante: _____

Firma del Jefe: _____

Cronograma de plan de Trabajo	
Proyectos (Objetivos Específicos)	Actividades Específicas
Actualización de la Intranet – Comunicaciones Internas	Apoyo al departamento de comunicaciones internas, migración de todo el contenido e información relevante para ProColombia a la nueva intranet. Envío de mensajes, comunicados internos y boletines. Y todo lo que se necesite para alcanzar la meta en el tiempo establecido.
Marca Empleadora	Apoyo al área de talento asesorando el proceso de selección. Actualización de base de datos. Entrevistas a clientes potenciales, y la tabulación de los resultados de las encuestas e entrevistas.
Corporación nueva estrategia compensación corporativo Integral	Apoyo al área de compensación y beneficios. Actualización de base de datos de los colaboradores de ProColombia. Creación de base datos de beneficios de la empresa y de cuales colaboradores hacen efectivos estos beneficios.

2 Proceso de Ubicación Laboral

En el proceso de ubicación laboral la estructura de hoja de vida que se escogió fue en la estructura funcional en presentación digital, en esta estructura se destacan las habilidades del candidato. En general la experiencia al contactar a las empresas como estudiante de la Universidad Jorge Tadeo Lozano fue buena, las empresas siempre fueron muy receptivas e incluyentes. En total fueron cinco entrevistas, en dos semestres, que se contactaron con el practicante antes de ser aceptado por ProColombia como practicante. Con todas las empresas se sostuvieron entrevistas con los posibles jefes directos en donde se preguntaron aspectos como los siguientes; ¿Qué es lo que busca en su práctica empresarial? ¿Qué cree usted que puede aportar a la empresa? ¿Qué conocimientos tiene sobre la naturaleza de la empresa? ¿Cuántas materias le quedan para graduarse? Después de todas las entrevistas las entidades enviaron pruebas tipo Kaliper al correo del posible practicante. La motivación para aceptar la oferta de prácticas en ProColombia fue saber que en ProColombia trabaja directamente para el beneficio del país, que es una empresa multinacional, que se interesa en sus colaboradores. El proceso de inducción duro toda una mañana en donde a todos los practicantes, en todas las oficinas, les explican las divisiones de la empresa y la labor de todas sus áreas.

Desde mi punto de vista lo que considero más importantes al buscar trabajo o la empresa para desempeñar las prácticas empresariales son los siguientes tres puntos. Primero tener toda la actitud y llegar a la entrevista con toda la disposición para aprender. Buscar una empresa en donde sea de su agrado lo que se hace en dicha entidad. Siempre ser honesto, positivo y no darse por vencido.

3 Conocimientos y Competencias del Trabajo

Desde un punto de vista retrospectivo los conocimientos, competencias y habilidades que creo que serán vitales para utilizar en el campo laboral son los siguientes. La Capacidad de abstracción, análisis y síntesis es importante ya que se necesita analizar y poder resumir los conocimientos aprendidos para poder aplicarlos de la manera más eficiente, lo que es otra capacidad importante. La capacidad para organizar y planificar el tiempo es de suma importancia porque no sirve de nada hacer las cosas si se entregan después de que se necesiten, se deben entregar en el momento preciso. La capacidad de investigación es necesaria ya que es posible que en las practicas sea necesario que se deba investigar para innovar en los procesos de la empresa. Una de las capacidades más importantes, según mi criterio, es capacidad de aprender y actualizarse permanentemente ya que eso es lo que se hace todos los días en el ámbito laboral porque se debe aprender de los errores y ejemplo de los demás para poder actualizar el conocimiento para mejorar. Se debe tener la capacidad para tomar decisiones acertadas. Como la empresa no es una sola persona y no se busca el beneficio de una sola persona es muy importante tener la capacidad de trabajar en equipo para, no solo ayudar a que el ambiente laboral sea el mejor, buscar y trabajar por las metas organizacionales. La anterior capacidad va de la mano con las habilidades interpersonales. El compromiso con la calidad es otra de las capacidades que considero como importantes porque no es suficiente hacer las cosas bien, uno debe es ser excelente, el mejor, en todos los ámbitos de la vida.

Durante la carrera de administración de empresas en la Universidad Jorge Tadeo Lozano pude aprender y desarrollar estas competencias y habilidades específicamente en las clases de habilidades gerenciales, gerencia de proyectos, gerencia de producción, distribución de

mercados, análisis organizacional, investigación de mercados, enfoques gerenciales y gerencia estratégica.

Teniendo claro que todas estas competencias son sumamente importantes y necesarias para la práctica y la vida laboral tengo la fortuna de haber podido desarrollar durante varios años en el área laboral y aunque puedo decir que las he desarrollado tengo claro que siempre se puede y se debe mejorar. Es por esta razón que en una calificación de 1 a 5, siendo cinco la calificación más alta, yo puedo decir que tengo estas competencias desarrolladas en una calificación de 4, en un 80%.

4 Análisis del entorno Empresarial

Teniendo en cuenta que ProColombia presta un servicio gratuito de asesoría y acompañamiento que esta netamente enfocado en promover al país está compuesta por cuatro ejes, Inversión, Exportaciones, Turismo y Marca País, se debe aclarar que existe clientes diferentes para cada eje.

Para el área de inversión los clientes son las empresas o empresarios extranjeros que buscan la posibilidad de invertir en Colombia. Los clientes del eje de exportación son las los empresarios o empresas colombianas que están buscando a la manera, y cuentan con las características mínimas para exportar sus productos. En el área de turismo los clientes son todos los individuos, tanto naturales como jurídicos, que son o podrían ser turistas vacacionales y/o de negocios. Los clientes del eje de Marca País son todas las personas que pueden tener algún tipo de relación con Colombia, ya que Marca País está enfocada en promover y dar a conocer la buena imagen y todo lo que el país puede brindar a todo el mundo, los clientes potenciales en realidad serian toda la audiencia que recibe y ve toda la publicidad de este eje.

Como se mencionó anteriormente ProColombia presta un servicio gratuito de asesoría por lo no tiene proveedores como tal. Sin embargo, si tiene proveedores de todo lo normal como material de papelería, oficina y uniformes. Es importante que el proveedor de todo lo que tiene que ver con todos los fondos y tema financiero de ProColombia los maneja Fiducoldex. Los proveedores de la información que se utiliza para hacer todo el estudio acerca del mercado y de esta manera brindar la mejor asesoría sale de plataformas electrónicas y páginas web como World Tariff, International, Eiu The Economist Intelligence, Eiu Market Indicators & Forecast, Bussiness Monitor Internacional, Kompass, BPR Benchmark online, Emis, Penta Transaction, FDI Markets, FDI benchmark, IDC, Orbis, Trade Wizards, Development Bussiness, Panjiva, Piers, Trademap, Hoovers, Wisertrade, Global Data, Euromonitor, ICCA, OMT, IATA, Capital Iq, Orbis y Amadeus.

Los entes que regulan las operaciones y el manejo de ProColombia son básicamente Fiducoldex, el Ministerio de Comercio, Industria y Comercio y en algunas ocasiones la Presidencia de la Republica de Colombia.

Los ámbitos económicos, políticos, social, tecnológico y de medio ambiente son muy importantes para Colombia porque cada uno afecta directamente el desarrollo de la misión y visión de la empresa e influyen directamente.

El ámbito económico influye directamente ya que la empresa, por ser una entidad mixta, maneja recursos públicos y si la economía del país entra en alguna crisis también los recursos que la entidad dispondría disminuirán notablemente. ProColombia es afectada mucho por los cambios políticos del país, teniendo en cuenta que la empresa trabaja muy de cerca con el Ministerio de Comercio, Industria y Comercio, los cambios de visión política del país podrían cambiar drásticamente la empresa. El ámbito social afecta directamente la entidad ya que es este ámbito

al que ProColombia le apunta afectar, lo que se quiere hacer es cambiar la imagen del país dentro y fuera del mismo, es por eso que los movimientos o actividades sociales que afectan la imagen de Colombia también afectan a ProColombia. Para que ProColombia pueda crear el impacto que se necesita para llegar a los objetivos descritos anteriormente se debe ir a la vanguardia en la tecnología. En pocas palabras el objetivo de los ejes de turismo e inversión es promocionar a Colombia como un lugar único, rico en flora y fauna, con una cultura llena de sabrosura, un lugar a donde todas las personas del mundo pueden ir, conocer y en donde puedan invertir. Es por esta razón que el ámbito del medio ambiente es muy importante e influye a la compañía como lo dicen Stephen Robbins y Mary Coulter en su libro “Administración” al hablar de los efectos de la administración en el entorno global (Robbins & Coulter, La administración en el entorno global, 2014).

5 Cultura Organizacional

El departamento de Recursos Humanos cuenta con un grupo excepcional de personas dirigidas por el Gerente Rodrigo Beltrán, el cual muestra su liderazgo con una cercanía humana con los colaboradores. Dentro del equipo de liderazgo contamos con tres Business Partners Andrea Yanez, Juan Pablo Varela y Vanessa Montoya, los cuales se encargan de ver que los ejes de la entidad tengan todo lo que necesiten del departamento de recursos humanos. Aparte de ser Business Partner Juan Pablo y Vanessa también son líderes de compensación y talento respectivamente. Claudia Fierro siendo la asesora de comunicaciones internas se encarga de que todo ProColombia se entere de las últimas noticias y novedades de la organización. Camila Merlano, Maria Bolivar, Ana Hernandez son las expertas de Selección, compensación y talento respectivamente. John Padilla se encarga de todos los practicantes de la entidad. El departamento

de recursos humanos cuenta con una infraestructura adecuada, tanto como en las instalaciones físicas, equipos de audiovisuales y material de capacitación, para el desarrollo de las funciones.

Los procesos del departamento de recursos humanos están divididos en cuatro áreas, planear, hacer, verificar y actuar. De acuerdo a este proceso se ejecutan todas las actividades dentro del departamento de recursos humanos. Un ejemplo de este proceso sería el siguiente en el área de planeación se identifican las necesidades de los ejes de negocio, en el área de hacer se acompañar a los líderes del área en donde se encuentra la necesidad a la selección de candidatos para las posiciones vacantes. En la verificación se evalúa la eficacia de la capacitación y finalmente en el área de acción se implementan los planes de mejora. Todo esto se rige mediante las competencias y valores de ProColombia.

Teniendo en cuenta que la cultura organizacional se compone por varias características específicas para así dar una imagen positiva de la empresa tanto a las personas del exterior como para los mismos colaboradores, se puede concluir que la cultura organizacional es ejemplar por las siguientes razones. Al evaluar el clima organizacional se ve reflejado el compromiso y sentido de pertenencia que tienen los colaboradores. Esto tiene que ver con que el departamento de recursos humanos se enfoca en brindarle las mejores condiciones y beneficios a los colaboradores buscando un balance en la vida laboral y cotidiana para así llegar a una felicidad corporativa (Robbins & Coulter, Cultura Organizacional, 2014). También se debe tener en cuenta que todos los colaboradores son comprometidos con el bienestar del país y se identifican con la misión y visión, ya que todos saben que el propósito de esta entidad es mejorar tanto la economía como la imagen del país. Lo dicho anteriormente se ve reflejada en la responsabilidad

de los colaboradores al hacer sus labores diarias y aunque tienen bastante libertad y autonomía. Los colaboradores de la entidad trabajan con un mejor rendimiento, optimismo y ánimo, no solo por la retribución económica, sino porque se hace todo para estar innovando e ir a la vanguardia para beneficiarlos. Algunos ejemplos de esto es el teletrabajo, viernes de balance y el día de cumpleaños libre, en donde vemos reflejado la administración de la diversidad en el libro Administración (Robbins & Coulter, Administración de la diversidad, 2014). Teniendo claro que los colaboradores en su mayoría son personas que no superan los 35 años, se tiene un nivel más alto de tolerancia y aceptación al cambio.

Al momento de entrar a la organización como practicante hubo dos cosas que me impactaron, la manera en que las personas trabajaban, es decir el compromiso y la entrega típica de una persona que ama lo que hace, la libertad de los colaboradores para realizar sus labores y la libre expresión colaborativa de todos los colaboradores al momento de contribuir al tema sin importar el cargo. Esto es muy diferente e innovador en comparación a otras empresas en donde lo que resalta es el control total de los jefes con los subordinados y como resultado lleva a un ambiente laboral pesado en donde los individuos no están felices con su labor. Resulta inconcebible en ProColombia pensar que las personas hacen su labor con mediocridad. Es por eso que lo normal en ProColombia es ver como las personas se entregan a su trabajo, dando todo su esfuerzo para llegar a los objetivos personales y corporativos puestos a principio del año laboral. En esencia todos en la compañía buscan el beneficio del país. La meta de ProColombia es mejorar tanto la imagen, nacional e internacional, de Colombia como la economía del país a través de las exportaciones no minero energéticas, las inversiones extranjeras y el turismo. En ProColombia no importa en qué eje o cual sea la posición del individuo todos están dispuestos a

colaborar, esforzándose al 100%, para ayudar al país. Un ejemplo reciente de esto fue la Macrorueda 70 que fue desarrollada en la semana del 19 al 23 de marzo. Este evento es dirigido por el eje de exportaciones ya que lo que se quiere lograr es ayudar a los empresarios colombianos a cerrar negocios con empresarios internacionales. Pero durante esta semana el 90% de los colaboradores de ProColombia se enfoca a ayudar a que este evento salga a la perfección. En este evento todos se involucran de la mejor manera con todo el esfuerzo y hasta trabajando horas extras para lograr la meta. Sin importar en que eje o departamento de la compañía todos se enfocan para que desde su cargo puedan colaborar y ayudar al eje de exportaciones para llegar a la meta establecida en esta Macrorueda.

Después de la entrada del practicante en la gerencia de Recursos Humanos a ProColombia se ha escuchado una variedad de comentarios acerca de esta entidad. Es muy interesante que la mayoría de las personas no conocen la compañía y mucho menos lo que hace, pero las personas que conocen a ProColombia no cesan de comentar lo excelente que es esta empresa. La mayoría de los comentarios se enfocan en la cultura organizacional, el ambiente laboral, los beneficios, los salarios y el propósito de ProColombia.

Un estudiante en práctica empresarial deberá desarrollar las siguientes comportamientos y actitudes para poder desarrollar su práctica y ser aceptado para trabajar en la compañía son los siguientes; debe encajar con la manera que trabajan los colaboradores de la compañía, es decir trabajar con pasión, con la efectividad y eficiencia necesaria para poder entregar todas las cosas a tiempo. Hacer todo excelentemente para ser de ayuda y no ser de carga, entender que lo que se hace no es simplemente para el beneficio de una persona sino para el beneficio del país. Debe ser parte de la solución y no parte del problema, estar dispuesto a ayudar con la disciplina y compromiso de alguien que ama lo que hace. Ser ejemplo de lealtad, fidelidad, alegría y

responsabilidad. Ser un profesional en todos los sentidos de la palabra, teniendo la más alta higiene y hábitos saludables para poder cumplir con la labor diaria dentro de la ProColombia.

6 Propuesta de Acción de Mejoramiento

Para el equipo de talento y selección encontrar el colaborador ideal para cada vacante es de suma importancia, asegurarse de que el aspirante pueda dar todo lo que se requiere de él y pueda ser apoyo para la compañía. Es por esta razón que la propuesta de acción de mejoramiento es plantear una prueba de inglés en donde se pueda determinar rápida y eficazmente el nivel de inglés del aspirante. Esta evaluación se podría realizar en el respectivo proceso de selección. Teniendo claro que para ProColombia es fundamental tener el mejor talento y que este talento tenga un nivel de inglés sobresaliente se evaluara Reading comprehension (Comprensión de lectura), writing skills (habilidades de escritura), grammar (gramática) y speaking fluency (fluidez al hablar).

La evaluación de inglés durará aproximadamente unos 50 minutos en donde el aspirante tendrá 15 minutos para realizar la actividad de Reading comprehension, 15 minutos para realizar la actividad de writing, 10 minutos para el examen de gramática y 10 minutos para realizar la actividad de speaking. La manera de calificación será de 10 puntos cada actividad para sacar un promedio de todas las actividades y de esta manera poder evaluar el nivel de inglés del aspirante.

La propuesta de mejora debe ser ejecutada por un colaborador de ProColombia con nivel de inglés mínimo de C1 o un IELTS band score de 8 ya que debe calificar su nivel del idioma hablado y escrito.

6.1 Anexo 1 – Ejemplo Plan de Mejora

ProColombia English Evaluation Test – Total times 50 min

Reading – Writing

You should complete the Reading and writing test in about 25 minutes. Read the article from “The Washington Post” and answer the questions at the end.

Proof that online high school can work: My Daughter by David Von Drehle

For months I have been reading and writing about the poisoning of social media, the perils of unregulated drones and assorted other dangers posed by rampant technology. So I was delighted to see the pro side of progress during a visit to Southeast Kansas.

It was Mother’s Day afternoon. An unusually persistent winter in the Midwest had turned to summer with hardly a mention of spring. In the fields around town — birthplace of Walter Johnson, the greatest pitcher in Washington baseball history (sorry, Mr. Scherzer) — soybean plants by the thousands had peeped warily from the warming earth to begin climbing toward the glare of the sun. Near the town square, inside Humboldt Community Fieldhouse, 60 students in black gowns and mortarboards waited patiently through speeches for the chance to collect their high school diplomas. The bleachers were filled with proud family and friends. But this wasn’t a group that grew up together through ballgames and choir concerts. Alienated from traditional high schools, seeking an alternative, they found the Humboldt Virtual Education Program, one of the largest and best-regarded online high schools in the Sunflower State. After months, even years, of solitary study in Internet classrooms, they gathered as a physical community for the first, and probably the last, time. Across the United States, online education is booming. Sixth-through-12th-graders enrolled in Florida’s largest full-time virtual high school completed more than 44,000 semesters of classwork last year. In Kansas, virtual school enrollment grew 100-fold between 1999 and 2014, from about 60 students to more than 6,000.

Perhaps inevitably, controversy has followed the growth. Some educators worry that online schools are inherently inferior to traditional classrooms with their flesh-and-blood teachers and peer-group teamwork. I agree that the trend requires close monitoring; at this point, quality research is still sparse. But one widely cited study for Harvard’s Kennedy School of Government found that a well-run virtual school can match outcomes of brick-and-mortar institutions.

To Jody Siebenmorgen, director of the Humboldt virtual high school, comparing her program with traditional schools misses the crucial fact. Her students have tried the old model, and it didn’t work for them. “A lot of my students were expelled from their local schools, and neighboring schools won’t take them,” she told me. “I work with 14 different probation officers. I also work with some gifted students who are bored stiff in their schools and just want to finish quickly and move on to greater challenges. I work with students in foster care. I work with a lot of teen moms juggling school and child care. I work with students who are battling illnesses that prevent them from going to school. I once had a student who received a double lung transplant, and she attended high school on a laptop in bed at Children’s Mercy Hospital.”

And Siebenmorgen’s program enrolls some 200 adults who left school without graduating only to discover that a diploma is essential in today’s world. When the Kansas legislature weighed whether to eliminate funding for adult virtual education, Siebenmorgen traveled to Topeka to share the

story of a Walmart worker in Iowa whose GED certificate was preventing him from moving up in management.

As I scanned the gymnasium floor, I couldn't help thinking of my own high school graduation some 40 years earlier. In those days, few alternatives existed for students turned off by bell schedules, crowded lunchrooms and teen drama. The 20th-century school was designed in a time when the majority of Americans did not finish 12th grade. Yet we took for granted that it could work for everyone, in an age of the indispensable diploma. It was not just the best model but the only model.

Thankfully, we've begun to appreciate that students aren't stamped from a single mold. Some do their best learning at their own pace and rhythm. This awakening is surely one reason more Americans are finishing high school: The dropout rate fell from 11 percent to 6 percent between 2000 and 2015, according to the National Center for Education Statistics.

Well-run virtual education programs are part of that success. Educators with up-close experience of at-risk students understand this — which is why Humboldt's virtual school includes the daughter of a traditional school principal. And the daughter of a newspaper columnist. When the nontraditional learner in my family gripped her diploma proudly and gave Siebenmorgen a tearful hug, she became one of more than 400 alumni of a little Kansas town's very big idea, with hundreds more in the pipeline.

These aren't students normally celebrated with trophies and scholarships. But I would not bet against them. In an age of constant change, they've seized tools offered by technology and put them to good use. Instead of dropping out, they stepped up, toward a future that will favor those who see and grab new possibilities. An hour after they marched in, they sailed forth on the stream of lifelong learning, which promises to take them far.

Article taken from: https://www.washingtonpost.com/opinions/proof-that-online-high-school-can-work-my-daughter/2018/05/15/30ba67e-583a-11e8-8836-a4a123c359ab_story.html?noredirect=on&utm_term=.90b9ad046afb

Please state three main points that the author describes in his article.

Do you agree or disagree with the author? Why?

Grammar

You should complete the grammar test in about 10 minutes. Make questions to match the answers.

1. What time _____? The soccer match starts at 6.30 tonight.
2. _____? No, I don't go to the movies every week.

Use the present simple or continuous tenses, modal verbs and future forms to complete this text.

3. I _____ (not do) work on Saturdays normally.
4. But tomorrow I _____ (work), because next weekend _____ (travel) to the East coast.
5. You _____ drive faster. We don't have enough time.
6. I failed the driving test. But I _____ try again! I have to pass it.

Circle the best answer

7. Drive _____ otherwise you'll have an accident.
- a. More carefully
 - b. Less carefully
 - c. More careful
 - d. Much more careful
8. When I got home, someone _____ the window.
- a. Broke
 - b. Brokes
 - c. Had broken
 - d. Hadn't broken
9. _____ the better team, we lost the match.
- a. Despite being
 - b. Despite of being
 - c. Although
 - d. Despite the fact
10. By this time next year, I _____ all my exams.
- a. will take
 - b. will have taken
 - c. have taken
 - d. take

Speaking

You should complete the speaking evaluation in 10 min. The examiner asks the candidate about him/herself, his/her hobbies, work, family, studies among other familiar topics.

The examiner asks the following questions giving the candidate up to 2 min to prepare the answers:

- ☐ Describe an opportunity where you were able to succeed against all odds in the past five years.
- ☐ Explain your current life situation giving the at least three main points.
- ☐ What are your 3 main long-term goals (10 years)?
- ☐ What can you offer to ProColombia?
- ☐ What is the biggest achievement you have accomplish?

Answer key:

For the reading, writing and speaking activities the examiner has to grade the candidates English level by evaluating his/her coherence, fluency, vocabulary, grammar and pronunciation.

Grammar

1. Does the soccer match start.
2. Do you go to the movies every week?
3. Do not
4. Will work – I will be traveling
5. you need to drive
6. I must try
7. A
8. C
9. A
10. B

7 Análisis DOFA

El siguiente análisis se hizo al área encargada de proveer los practicantes a todas las oficinas de ProColombia alrededor del mundo para poder evaluar aspectos internos y externos de esta manera formular las estrategias adecuadas. Teniendo en cuenta que son más de 100 practicantes cada semestre es una labor de suma importancia para la organización. Este análisis se hizo con el consentimiento y el acompañamiento del profesional de Talento John Padilla encargado de esta labor en ProColombia.

	Fortalezas	Debilidades
	1. Reconocimiento de las prácticas en las universidades. 2. Posibilidad de ofrecer prácticas en el exterior. 3. Poder contratar a los practicantes que se destacan por su rendimiento y desempeño. 4. Mayor productividad por beneficios como los son los viernes de balance.	1. Falta de claridad al momento de especificar los costos de vivienda y alimentación para las prácticas internacionales. 2. La poca coincidencia de la disponibilidad de los jefes de área para la realización de los procesos de selección de los practicantes. 3. Complicaciones al momento de tramitar los documentos para los practicantes internacionales.
Oportunidades 1. Alta demanda de practicantes en las áreas de ProColombia. 2. Aumento de profesionales mejores capacitados que necesitan y requieren realizar las practicas.	• Promocionar la posibilidad de hacer las prácticas o extenderlas en las oficinas regionales y comerciales. • Informar y promocionar de los beneficios y la posibilidad de contrato laboral al momento de conseguir los practicantes.	• Sistematizar el proceso de solicitud requerimientos para los practicantes en oficinas comerciales o regionales y así agilizar el proceso. • Facilitar descuentos o convenios de vivienda en las oficinas comerciales y regionales para practicantes.
Amenazas 1. Diferencias en los calendarios académicos. Poca flexibilidad de los mismos, con los calendarios laborales y solicitudes de las diferentes áreas para la contratación de practicantes 2. Oferta de practica mejor remuneradas en otras entidades.	• Coordinar la comunicación con las universidades para tener claridad del momento de postulación de practicantes. • Enfatizar en las universidades los beneficios no remunerados de las prácticas en ProColombia.	• Generar un filtro en las universidades para los posibles practicantes en oficinas comerciales y regionales que tengan facilidades de viajar tales como familia en los lugares de destino para de esta manera facilitar y agilizar el proceso.

--	--	--	--

8 Conclusiones de la practica

1. Señalar los campos de formación requeridos con mayor intensidad para la realización de las funciones asignadas en la práctica.

Teniendo en cuenta que las practicas fueron realizadas en el departamento de Recursos humanos, más específicamente en la gerencia de dicho departamento, los campos de formación requeridos con mayor intensidad para la realización de las funciones asignadas en la práctica son gerencia de proyectos, gerencia de producción, gestión del talento humano y enfoques gerenciales.

3. Señalar los temas que necesitan modificarse o incluirse en el plan de estudios.

Los temas que necesitan modificarse o mejorarse son el manejar un segundo idioma, en este caso el inglés, que, aunque no fue problema en estas prácticas si se ve la necesidad de enfatizar este tema ya que es de vital importancia al momento de destacar en el mercado laboral. Otro tema que necesita enfatizarse más es en conocimiento y aplicación de programas como Excel.

4. Evaluación de la Práctica:

Las principales labores fueron ser parte de los siguientes proyectos: bienestar Corporativo Integral, marca empleadora, intranet y comunicaciones internas y en los procesos de selección. El ser partícipe de estos proyectos fue de gran pertinencia en mi formación como administrador ya que me enseñan a poder conocer a la organización, la manera de hacer de que la comunicación llegue en el momento y mediante el método apropiado, como buscar dar lo mejor al talento de la empresa y como encontrar el mejor talento para la compañía.

5. Autoevaluación de la experiencia:

Teniendo en cuenta que la mejor manera para aprender es en la práctica, esta experiencia como practicante en ProColombia me ha dejado muchos aprendizajes que me han ayudado a crecer como administrador. Tales como el orgullo por trabajar por mi país, la administración de proyectos y estar pendiente que vallan de acuerdo al tiempo estipulado, estudio del talento, estudio de mercadeo y la habilidad de trabajar en equipo son algunas de los aprendizajes conseguidos durante la práctica.

6. Conclusiones

En conclusión, las prácticas en ProColombia superaron las expectativas ya que no solamente amplió los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera, sino que pude desarrollar un desempeño eficaz por medio de la aplicación de estos mismos conocimientos. Durante la práctica pude conocer, comprender y afianzar las habilidades de un profesional como la disciplina, la creatividad, seguridad y destreza en el cargo de practicante en la gerencia de recursos humanos.

7. Comentarios finales

De antemano quiero agradecer a ProColombia, al equipo de recursos humanos y a Rodrigo Beltran por darme el privilegio de ser parte de este gran equipo. Ha sido una experiencia increíble en donde aprendí cosas de mucho de los aspectos de recursos humanos que son de un gran valor para mi vida profesional y personal.

Comentado [A1]: Este agradecimiento puede ir apenas comienzas el informe con una pag de agradecimientos, y ahí puedes incluir a tu familia, y a quien consideres pertinente.

9 Bibliografía

- ProColombia. (2018). *¿Que es Procolombia?* Recuperado el 05 de 03 de 2018, de ProColombia: <http://www.procolombia.co/procolombia/que-es-procolombia>
- ProColombia. (2018). *Competencias y Valores*. Recuperado el 27 de 02 de 2018, de Intranet ProColombia: <http://intranet.procolombia.co/inducccion/material>
- ProColombia, R. H. (2017). *Isolución*. Recuperado el 20 de 02 de 2018, de Calidad y Selección: 1.1
<http://calidad.procolombia.co:81/isolucion/FrameSetGeneral.asp?Pagina=SucursalSelecccion.asp&CargaPagina=ModuloProcesos&IdModulo=3>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). Administración de la diversidad. En S. P. Robbins, & C. Mary, *Administración* (págs. 100-110). Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). Cultura Organizacional. En S. P. Robbins, & M. Coulter, *Administración* (págs. 51-60). Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). La administración en el entorno global. En S. P. Robbins, & M. Coulter, *Administración* (págs. 72-90). Pearson.