

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 1 de 28

**FACULTAD DE INGENIERÍA
COORDINACIÓN DE TRABAJO DE GRADO/PRÁCTICAS**

ASPECTOS GENERALES DE LA PRÁCTICA.

Nombre del estudiante	Santiago Agudelo Hernandez
Programa académico	Tecnología en desarrollo de sistemas de información
Nombre de la empresa donde realiza la práctica	Grupo Bancolombia
NIT.	890903938-8
Dirección	Carrera 48 # 26 - 85 Medellín, Colombia
Teléfono	01-800-0912345
Dependencia o área	Vicepresidencia de gestión humana - Gestión Estratégica del Talento
Nombre Completo y cargo del jefe del estudiante.	Ana Catalina Mesa Uribe – Gerente
Labor que desempeña el estudiante	Aprendiz(T)
Nombre del asesor de práctica	Juan Gabriel Vélez
Fecha de inicio de la práctica	12/06/2019
Fecha de finalización de la práctica	11/12/2019

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 2 de 28

Indicadores Gestión Estratégica del Talento

Santiago Agudelo Hernandez

Institución Universitaria de Envigado
Facultad de Ingenierías
Tecnología en Desarrollo de Sistemas de Información
Envigado
2019

 INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
	Versión: 01
	Página 3 de 28

Abstract

La vida se trata de asumir retos importantes que te ayuden a crecer profesionalmente como personalmente, demostrar un sentido de auto superación y representar de la mejor manera la formación que tiene la institución universitaria de Envigado para con sus estudiantes. Aportar todos esos conocimientos adquiridos al desarrollo de un proyecto que tiene demasiado impacto para la organización es muy importante y carga demasiada responsabilidad para querer siempre lograr cosas que aporten valor.

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 4 de 28

Tabla de Contenido

1.	ASPECTOS GENERALES DE LA PRÁCTICA.....	6
1.1.	Empresa donde realiza la práctica.....	6
	Nombre: Grupo Bancolombia.....	6
	Misión	6
	Visión:.....	7
	Objetivos institucionales:.....	7
1.2.	Objetivo de la práctica empresarial.....	8
	Objetivo general:.....	8
	Objetivos específicos	9
1.3.	Funciones	9
1.4.	Justificación de la práctica	9
1.5.	Equipo de trabajo.	11
2.	PROPUESTA PARA EMPRESA DONDE REALIZA LA PRÁCTICA	12
2.1.	Indicadores Gestión Estratégica del Talento.....	12
2.2.	Planteamiento del problema.....	12
2.3.	justificación.....	13
2.4.	Objetivos (Objetivo General y Específicos).....	14
	Objetivo General:.....	14
	Objetivos Específicos:	14
2.5.	diseño Metodológico.....	14

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 5 de 28

ETAPA 1:.....	14
ETAPA 2:.....	14
ETAPA 3:.....	15
ETAPA 4:.....	15
ETAPA 5:.....	15
ETAPA 6:.....	15
2.6. Cronograma de Actividades.....	15
2.7. Presupuesto (Ficha de presupuesto).....	16
3. DESARROLLO DE LA PROPUESTA (TRABAJO DE GRADO/PRÁCTICA).....	16
3.1. MARCO DE REFERENCIA.....	16
Antecedentes.....	16
Marco Teórico.....	17
3.2. Desarrollo y logro de objetivos.....	20
4. CONCLUSIONES.....	22
5. RECOMENDACIONES.....	25
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 6 de 28

1. ASPECTOS GENERALES DE LA PRÁCTICA.

1.1. EMPRESA DONDE REALIZA LA PRÁCTICA.

Nombre: Grupo Bancolombia

Misión

Este es el momento de prepararnos para asumir los retos que nos propone el futuro, para entender que con cada una de nuestras acciones expresamos eso que nos apasiona y nos inspira, para seguir generando preferencia y satisfacción en nuestros clientes mientras contribuimos para que hagan realidad sus sueños.

- Queremos generar preferencia, ser la mejor opción. Que nuestros clientes nos busquen porque los entendemos, les ofrecemos soluciones oportunas y nuevas posibilidades para cada momento, sabiendo que nuestros productos y servicios responden y superan sus expectativas
- Queremos generar satisfacción, tener clientes felices que nos recomienden no sólo porque encuentran en nosotros respuesta a sus necesidades, sino porque les entregamos experiencias superiores y se llevan la impresión de que somos un equipo cálido y cercano, que actúa con el corazón para servirles con responsabilidad.
- Queremos contribuir a hacer realidad los sueños, acompañando a nuestros clientes cada día para facilitarles la vida. Que sus deseos de estudiar, comprar una casa, o abrir un nuevo negocio, se cumplan. Queremos ser reconocidos como ese motor del desarrollo personal y social.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	<p>Código: F-PD-46</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 7 de 28</p>

Visión:

Buscamos ser líderes y marcar tendencia, diferenciarnos en el mercado por nuestra novedosa oferta de servicio que se adapta rápidamente a las necesidades de los clientes y supera la propuesta de otros competidores; entender las transformaciones de la industria, innovar para ser los primeros y prepararnos para ofrecer mejores soluciones.

Además buscamos generar orgullo para nuestros empleados, tener equipos de alto desempeño que se levanten felices de ir a trabajar todos los días, porque reconocen que su contribución es importante para el desarrollo de los sueños de muchas personas y empresas. Saben que trabajan por un propósito superior, que ésta es una organización que brinda todas las herramientas para ser cada vez mejores profesionales y seres humanos. También buscamos ser sostenibles, procurando, con cada acción que emprendemos, el bienestar económico, social y ambiental de los territorios en los que tenemos presencia, de manera que podamos seguir creciendo y consolidándonos en el tiempo.

Objetivos institucionales:

Nuestra estrategia está fundamentada en cinco pilares estratégicos: Innovación, Experiencia Superior del Cliente, Crecimiento Rentable y Sostenibilidad, Excelencia Operacional y Tecnológica, Cultura Humanista y Alto Desempeño. Te invitamos a conocer en qué consiste cada uno:

- **Experiencia superior del cliente:** Nuestros clientes están en el centro de lo que hacemos, es por eso que día a día evolucionamos para ofrecer mejores servicios y fortalecer nuestras interacciones con ellos.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 8 de 28

- **Innovación:** Estamos en busca de satisfacer las necesidades de nuestros clientes y por eso retamos las formas tradicionales de hacer las cosas para siempre estar un paso adelante.
- **Excelencia operacional y tecnológica:** Procuramos que nuestros servicios estén siempre disponibles para nuestros clientes, a partir de una constante actualización tecnológica.
- **Cultura humanista y alto desempeño:** Atraer y desarrollar el mejor talento es una garantía del cumplimiento de nuestros compromisos y el empoderamiento de cada una de nuestras tareas.
- **Crecimiento rentable y sostenible:** El crecimiento rentable hace parte de nuestras premisas, donde buscamos recompensar y generar un equilibrio entre el crecimiento económico, bienestar social y el cuidado del medio ambiente.

1.2. OBJETIVO DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL.

Objetivo general:

Desarrollar dentro de la compañía todos los conocimientos adquiridos en la etapa de formación universitaria, brindando propuestas y soluciones innovadoras que aporten valor al equipo de trabajo como también a la organización, de igual manera tener la oportunidad de mostrar el potencial que tengo para empezar a crecer como persona y de manera profesional.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 9 de 28

Objetivos específicos

- Aplicar e implementar los conocimientos, las destrezas y habilidades aprendidas durante los seis (6) semestres de formación dentro de la institución universitaria, para contribuir a un mejor desarrollo organizacional del equipo de trabajo.
- Aprender a trabajar e interactuar con un equipo de trabajo en el ámbito laboral, contribuyendo a un desarrollo ágil en los procesos que se lleven a cabo.
- Aprender nuevas experiencias y/o habilidades que me permitan ser mejor profesional y ante todo una excelente persona.
- Aportar desde mi perspectiva propuestas que permitan mejorar los procesos donde el equipo de trabajo tenga intervención.

1.3. FUNCIONES

Las funciones a llevar a cabo dentro del equipo de trabajo son principalmente de apoyo a los procesos que se están llevando a cabo dentro del mismo, entre los cuales están:

- Diseño de piezas visuales, como lo son presentaciones e infografías.
- Manejar y administrar los archivos de Excel donde se almacena la información de las tareas a desarrollar, las cuales son planteadas por el equipo.
- Diseñar e implementar indicadores en la herramienta de Power BI

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA

En el periodo de formación en la institución universitaria de Envigado, se tuvo la oportunidad de participar en 2 semilleros de investigación, donde hubo una transferencia de conocimientos y experiencias muy agradables, pues acá los estudiantes nos podemos dar el lujo de aprender

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	<p>Código: F-PD-46</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 10 de 28</p>

nuevos conocimientos de otras carreras, la iteración que se tiene en estos semilleros ayudan a los estudiantes no solamente a visualizarse como profesional desarrollando labores que impacten una organización, si no que de igual manera a crecer como persona, algo que es muy importante para un profesional a la hora de enfrentarse al ámbito laboral.

Cuando se llega a una organización que tiene un gran impacto para el mercado, por algo es el banco más sostenible del mundo, se siente mucha expectativa en poder aportar toda esa formación adquirida, y dejar muy en alto en que la institución universitaria de Envigado forma profesionales íntegros y responsables.

Confiar en las capacidades que uno tiene es muy importante a la hora de enfrentar su primer reto laboral, tener una mentalidad innovadora y saber adaptarse a los cambios laborales ayudara mucho para encajar de la mejor manera en el equipo de trabajo.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	<p>Código: F-PD-46</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 11 de 28</p>

1.5. EQUIPO DE TRABAJO.

Pertenezco a la vicepresidencia de gestión humana y trabajo en el equipo llamado Gestión. La ubicación de cada persona dentro de la estructura de la empresa es la siguiente:

Luisa Fernanda Martinez Giraldo
Cargo: ANALISTA II
Profesión: Ingeniería en Sistemas



Maria Lina Moreno Cardenas
Cargo: DIRECTOR
Profesión: Comunicadora



Eliana del Pilar Restrepo
Cargo: ANALISTA II
Profesión: Trabajadora Social



Ana Catalina Mesa Uribe
Cargo: GERENTE
Profesión: Comunicadora



Santiago Agudelo Hernandez
Cargo: APRENDIZ (T)
Profesión: Estudiante



Rafael Alberto Valencia
Cargo: ANALISTA II
Profesión: Comunicador



 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	<p>Código: F-PD-46</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 12 de 28</p>

2. PROPUESTA PARA EMPRESA DONDE REALIZA LA PRÁCTICA

2.1. INDICADORES GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO

2.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Actualmente la información y/o los datos son de suma importancia para las organizaciones a la hora de tomar decisiones que impacten en el desarrollo de las mismas, y puede ser un poco claro que cuando se habla de Gestión Humana pensamos solo que se manejan temas teóricos y este es el pensamiento que se quiere cambiar.

La organización apunta a una mejor manera de hacer las cosas, de cada vez ser mejor en el mercado en todos los aspectos. El área de Gestión Humana es de suma importancia para una organización ya que de acá se desprende las competencias humanas que necesita la empresa para cumplir sus objetivos, y de esto se desprenden muchas cosas, ya que no solamente es traer personas a sentarse y cumplir un horario de trabajo, si no brindar mejores experiencias para las personas.

La importancia que tienen los datos es mucha, y tener información consolidada con números, de los procesos que se manejan en Gestión Humana ayudan a mejorarlos, es necesario asegurar que las decisiones que se tomen para la gestión del talento se realicen con base en criterios de impacto en la estrategia corporativa y de negocios.

Es a esto entonces a lo que se quiere llegar con la Gestión Humana de la organización, diseñar un esquema que asegure las decisiones a tomar por medio de indicadores.

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 13 de 28

2.3. JUSTIFICACIÓN.

El proyecto que se llevará a cabo en los seis meses de práctica empresarial dentro del equipo de trabajo tiene un gran impacto para el mismo como de igual forma para la organización, sabemos que los datos y la información son de suma importancia para que las organizaciones tomen decisiones que impacten su estrategia de negocio.

Este proyecto ayudará a que el equipo de gestión del talento, a diseñar un esquema de aseguramiento del impacto y efectividad sobre la estrategia de negocio de la organización.

El equipo cuenta con la definición de un inventario de métricas consistentes con la estrategia definida, pero su operacionalización ha sido limitada, por la dificultad de obtención de información y la capacidad para movilizar dichas métricas.

Esto lo podemos lograr de manera en que podamos clarificar y formalizar las fuentes de información que alimenten las métricas asociadas con los procesos de gestión del talento en lo cual se ha estado trabajando intensamente, de igual manera al tener la información se requiere agilidad, aprendizaje e innovación para hacer uso de la misma, donde se logren alcanzar las métricas que ya han sido definidas dentro del equipo de trabajo.

Lo que se quiere lograr con esto es entonces diseñar y/o proponer un modelo por medio del cual se pueda asegurar que las decisiones que se tomen para la gestión del talento se realicen con base en criterios de impacto en la estrategia corporativa y de negocios, consolidando la información que se obtenga en indicadores que permitan a las personas que tomen las decisiones a tener una mejor visualización información que impacte esa estrategia.

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 14 de 28

2.4. OBJETIVOS (OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS).

Objetivo General:

Diseñar un modelo de análisis y visualización de las métricas de gestión con criterios de calidad, agilidad, integridad, innovación y seguridad en la información; donde se pueda garantizar la entrega de criterios oportunos y confiables para la toma de decisiones relacionada con el equipo de gestión del talento.

Objetivos Específicos:

- Unificar esfuerzos en la generación de información, mediante el diseño de un modelo de generación de información que permita satisfacer las necesidades de reportes e indicadores para la gestión del talento.
- Diseñar un modelo de generación de reportes con el fin de contar con información real y oportuna, que permita realizar un proceso de toma de decisiones basado en datos reales e integrados.

2.5. DISEÑO METODOLÓGICO.

ETAPA 1:

- **Proceso:** Estudiar y entender de manera completa los procesos que se llevan a cabo dentro del equipo de trabajo, los cuales son: PLANEACIÓN, DESARROLLO, DESEMPEÑO Y APRENDIZAJE

ETAPA 2:

- **Foco de Gestión:** Identificar los temas de trabajo del equipo sobre los cuales se desarrollará el respectivo análisis

ETAPA 3:

- **Qué preguntas se quieren responder:** Identificar las inquietudes a las que se le quieren dar respuesta sobre los asuntos y/o procesos relacionados con gestión del talento.

ETAPA 4:

- **Métrica:** Identificar la medida a elaborar para poder así dar una correcta respuesta.

ETAPA 5:

- **Disponibilidad de datos:** Diagnosticar la fuente donde se encuentra la información requerida, el estado en que se encuentra y las acciones requeridas para su aprovechamiento, para poder así construir el tablero de indicadores.

ETAPA 6:

- **Diseño de indicadores:** Al tener los datos que permitan brindar una correcta y oportuna respuesta a las hipótesis y/o preguntas a resolver, se procede a montar el indicador en Power Bi.

2.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Etapas	Inicio	Final	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Proceso	17-jun	16-ago						
Foco de Gestión	19-ago	13-sep						
Qué preguntas se quieren responder	16-sep	30-sep						
Métrica	01-oct	07-oct						
Disponibilidad de datos	08-oct	21-oct						
Diseño de indicadores	22-oct	11-nov						

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 16 de 28

2.7. PRESUPUESTO (FICHA DE PRESUPUESTO)

Recurso	Descripción	Precio (Mensual)	Duración (Meses)	Total
Recursos Humanos	Aprendiz (T)	828.116,00 COP	5	4.140.580,00 COP
Infraestructura	Oficina propia	Sin costo	No Aplica	Sin costo
	Espacios disponibles para desarrollar el proyecto dentro de la organización	Sin costo	No Aplica	Sin costo
Recursos Técnicos	Computador portatil en el cual se llevara a cabo el proyecto	2.248.000,00 COP	No Aplica	2.248.000,00 COP
	Servicio asistencia por fallas técnicas, el cual es brindado por el banco	Sin costo	No Aplica	Sin costo
	Licencia office profesional plus, la cual es brindada por el banco	Sin costo	No Aplica	Sin costo
Total				6.388.580,00 COP

3. DESARROLLO DE LA PROPUESTA (TRABAJO DE GRADO/PRÁCTICA)

3.1. MARCO DE REFERENCIA

Antecedentes

Dentro del equipo de trabajo se cuenta con una serie de datos de todos los colaboradores que hacen parte de la organización, muchos de estos datos quedan guardados dentro de un repositorio sin ser analizados y/o utilizados para ayudar a la toma de decisiones enfocados en la estrategia de la organización. Es muy importante para una compañía ir desarrollando y/o mejorando sus procesos internos, no es un secreto para nadie que los colaboradores son uno de los principales brazos de fuerza que tiene una organización para su desarrollo y que mejor manera que aumentar ese talento humano basándonos en indicadores que nos ayuden a identificar brechas. Anteriormente no se contaba con una estructura clara y definida de que es lo que queremos lograr responder con esta cantidad de datos que se tiene, es por eso que se

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	<p>Código: F-PD-46</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 17 de 28</p>

pone en marcha este proyecto, con el cual lo que se quiere es abrir un camino claro de análisis de todos estos datos, cruzando información relevante y precisa sobre los procesos de los colaboradores dentro de su diario vivir en la organización, brindando soluciones innovadoras que impacten los procesos internos de la organización para con sus colaboradores, donde al tener unos indicadores claros nos dé espacio para tomar decisiones de mejoras continuas sobre estos procesos.

A grandes rasgos lo que denominamos gestión humana ha cambiado mucho en la manera de aportar valor a la organización, ya que se viene de la mano de la modernización empresarial, donde por medio del aprovechamiento de las nuevas tecnologías se facilita reorganizar los procesos internos de la organización para un mercado en constante cambio, y para salir a competir con grandes empresas, se debe contar con un excelente talento humano que construya y contribuya a la estrategia corporativa de la organización.

Marco Teórico

Para una organización lo que denominamos gestión humana es la columna vertebral de esta, pues afecta en gran parte todos los procesos administrativos y la toma de decisiones que impactaran la estrategia corporativa, por tal motivo es de suma importancia para la organización proponer y establecer estrategias desde el área de gestión humana y de un carácter global que posibiliten el incremento de competitividad de la organización desde sus colaboradores.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	<p>Código: F-PD-46</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 18 de 28</p>

Desde una perspectiva nutritiva para la organización, es muy valioso adquirir ventaja competitiva frente al mercado cuando se dedica una gran parte de sus actividades, recursos, y lo más importante que es el tiempo a la formación continua y estratégica de sus colaboradores; es por esto donde se ve la necesidad de que gestión humana tenga de manera clara y objetiva la definición de los procesos y actividades que se deben llevar a cabo para mantener una relación constructiva entre la organización y los colaboradores que en su diario vivir desempeñan las diversas labores que aportan valor a la organización.

Al tener definido esos procesos de manera concreta, se tiene que trabajar constantemente en el estudio, y análisis de como los colaboradores se adaptan y/o acogen esos procesos en su diario vivir dentro de la organización, y de igual manera a generar reportes que ayuden a la toma de decisiones donde podamos evidenciar resultados que impacten la estrategia de esos procesos en la manera como se contribuye al alcance de los objetivos corporativos de la organización.

Hay algo que sobresalta la importancia de esta organización no solo en el mercado, sino que también en la vida de sus colaboradores, pues se enfoca en gran parte en el bienestar de estos, y lo más importante en el desarrollo profesional y personal en el diario vivir dentro de la organización, fomentando un excelente ambiente de trabajo por medio de iniciativas asociadas a la estrategia corporativa organizacional. Lo que traduce a contar con un repositorio de datos donde se almacena diferentes tipos de información que impactan la vida de los colaboradores dentro de la organización y

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 19 de 28

que a su vez impacta la estrategia corporativa, por tal caso es que se debe aprovechar al máximo esa información para contribuir a la toma de decisiones internas de los procesos organizacionales, con la finalidad de acompañar la mejora continua de los colaboradores en su diario vivir dentro de la organización, y es gestión humana entonces el área encargada de esto.

Llegar al área de gestión humana es un reto muy importante, ya que se cambia de gran manera la forma de ver esta vicepresidencia, pues creo que para personas que desconozcan del tema cuando se les habla de gestión humana se les viene a la cabeza como que esta se encarga solo de procesos básicos en las organizaciones, pero si supiéramos el poder tan grande que tiene la vicepresidencia para con la estrategia corporativa se tendría una manera más retadora de asumir la definición de lo que es hoy gestión humana El mercado es un mundo totalmente cambiante, donde las organizaciones tienen que velar por tener y desarrollar los mejores talentos que ayuden a la organización a tener una posición importante en este, tener un sistema de indicadores actualizado en gestión humana ayudara a la organización a fortalecer ese brazo de fuerza humano para su correcto desarrollo, es esto entonces lo que se quiere dar a entender en el presente trabajo, aprovechar al máximo los recursos para explotar superiormente los procesos internos.

Cuando hablamos de indicadores en una organización la mayoría de estos se basan principalmente en informes financieros, pero que tal si los utilizamos de igual manera

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	<p>Código: F-PD-46</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 20 de 28</p>

para medir los procesos internos con sus colaboradores, sería un impacto muy grande para revelar si estamos haciendo las cosas de la mejor manera o en caso tal el por qué no estamos logrando los objetivos.

Un indicador es una herramienta que trae como principal ventaja la objetividad y comparabilidad de lo que se requiera medir, representan un lenguaje común el cual facilita a la organización una medida estandarizada con lo cual se pueden tomar decisiones que impacten de manera constructiva los objetivos corporativos de la organización.

3.2. DESARROLLO Y LOGRO DE OBJETIVOS

Antes de empezar el desarrollo y logro de los objetivos propuestos para con la realización de este proyecto dentro de la organización, cabe aclarar que por motivos de seguridad de la información que maneja la vicepresidencia se generalizara el contenido de este ítem, tratando los temas de una manera muy global y sin entrar a detalles.

Al empezar el desarrollo del proyecto planteado junto al equipo de trabajo se definieron dos objetivos específicos a alcanzar en el tiempo establecido de duración del proyecto, fue un trabajo muy nutritivo ya que se aprenden experiencias nuevas y de igual manera a tener mucha responsabilidad a cargo.

Uno de estos objetivos se definió como “Unificar esfuerzos en la generación de información, mediante el diseño de un modelo de generación de información que permita satisfacer las necesidades de reportes e indicadores para la gestión del talento”, este objetivo se logró cumplir satisfactoriamente, estando presente en todas las etapas del desarrollo del proyecto, puesto que lo

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 21 de 28

primordial en este trabajo siempre ha sido la información. Ver cómo podemos recopilar distintos tipos de información y unificarla para generar reportes y/o indicadores que contribuyan e impacten de una manera constructiva la toma de decisiones dentro de los procesos organizacionales es verdaderamente nutritivo, porque a partir de esto se puede construir una banca más humana contribuyendo con el desarrollo sostenible no solo de la organización si no que a su vez a nivel país.

Pasando a un plano más técnico se logra el desarrollo del siguiente objetivo, el cual consistía en “Diseñar un modelo de generación de reportes con el fin de contar con información real y oportuna, que permita realizar un proceso de toma de decisiones basado en datos reales e integrados”, pues podemos decir ahora, que contamos con un tablero de indicadores en Power BI con el cual y con una serie de análisis más profundamente estadísticos, se puede tomar decisiones de como los procesos que se evidencian allí impactan con la estrategia corporativa.

Generalizando un poco lo que ha sido el trabajo y cumplimiento de los objetivos propuestos dentro del desarrollo del proyecto, se contribuyó positivamente en la generación de valor que el equipo de trabajo tiene para con la organización, pues hoy por hoy se cuenta con el conocimiento y la capacidad de automatizar este sistema de reportes, para que los indicadores se actualicen automáticamente al surgir algún cambio en la información. De igual manera se tiene la satisfacción de haber aportado todos los conocimientos prácticos y teóricos en el desarrollo satisfactorio del proyecto, pues cabe aclarar que al principio no se tenía muy claro la manera de uso de lo que es Power BI, sin embargo con una investigación exhausta se logra encaminar los conocimientos tanto en el manejo de bases de datos como en el uso de la herramienta donde

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 22 de 28

quedan alojados los indicadores, satisfaciendo así la necesidad del equipo y el desarrollo de los objetivos propuestos.

4. CONCLUSIONES.

Durante las diferentes etapas de desarrollo del proyecto, se resaltan las siguientes conclusiones:

- Al tener grandes cantidades de información sobre los diferentes procesos que se manejan en la organización, se necesita tener la capacidad de procesarla y aprovecharla al máximo, ayudando a la misma organización a estudiar y brindar posibles mejoras a esos procesos que se están llevando a cabo.
- De nada sirve tener una gran cantidad de datos dentro de un repositorio que se quede constantemente solo recibiendo esos datos y consumiendo nada más que capacidad de almacenamiento con generaciones altas de gastos para la organización; lo ideal es escarbar profundamente toda la información relevante que pueda traer con si toda esta, brindando ayuda a las vicepresidencias y/o áreas de gestión para que tomen decisiones correctas y oportunas frente a como esta hoy por hoy los procesos que se llevan a cabo dentro de la organización.
- Se resalta de gran manera que el trabajo en equipo es de suma importancia para el correcto y oportuno desarrollo de un proyecto, pues cuando hay dedicación y querer hacer las cosas, los resultados son mejores de lo que se espera, en el desarrollo de este proyecto el equipo de trabajo lo acogió de la mejor manera, queriendo cada vez más realizar mejor las cosas, no se conforma solo con un resultado, si no que indaga más

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	<p>Código: F-PD-46</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 23 de 28</p>

sobre estos y se llegan a conclusiones mucho más llenadoras para el objetivo ha tenido en si el proyecto.

- El proyecto es muy valioso para el desarrollo del equipo dentro de la organización, puesto que ahora se cuenta con un tablero de indicadores, tanto de gestión como de resultados, que aportan sentido y coherencia a la toma de decisiones de los diferentes procesos que impactan la estrategia corporativa que tiene en general la vicepresidencia de gestión humana para con la organización.
- Antes de iniciar con la construcción de indicadores hay que identificar correctamente que es lo que queremos resolver y cómo podemos llegar a esto, tener una capacidad analítica la cual se necesita para dar respuestas concretas y sin redondeos a hipótesis que puedan surgir dentro del análisis de datos, es muy importante para un correcto logro de objetivos.
- Llegar a un equipo de Gestión Humana y poder compartir los conocimientos técnicos adquiridos en la formación universitaria, es muy nutritivo para la vida profesional que apenas empieza, demás se acogen las experiencias tanto positivas como negativas durante el desarrollo del proyecto, y ponerlas como una enseñanza constructiva que te ayuden a ser mejor cada día en el ámbito profesional, no quedarse en lo convencional, si no que demostrar que se tiene la capacidad para pertenecer a proyectos grandes e importantes que generen valor para la organización.
- La organización tiene grandes retos para con el mercado, y uno de estos es tener colaboradores capacitados y con talentos que sobresalgan, con los cuales se logre llegar a cumplir los objetivos estratégicos que se tengan visionados, gestión humana juega un

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 24 de 28

papel importante con esta estrategia, ya que es desde aquí donde se logra tener este talento, y la mejor manera de tenerlo es aprovechar el talento interno que se tenga; con los indicadores se logra medir esa capacidad de potencial que tienen los colaboradores que hacen parte de la organización y a su vez tomar decisiones que aporten valor al desarrollo y desempeño de los mismos en sus labores diarias.

- Los procesos donde se identifican brechas deberán ser trabajados a mayor profundidad, identificando así por medio de los datos más conclusiones que lleven a una correcta respuesta y toma de decisiones que mejoren a cabalidad estos procesos.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>INFORME FINAL DE PRACTICA</p>	<p>Código: F-PD-46</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 25 de 28</p>

5. RECOMENDACIONES.

- Es importante para la organización implementar este proyecto no solo en gestión humana, si no que a su vez en las diferentes vicepresidencias corporativas las cuales impactan todo lo que es la estrategia corporativa de la organización, pues este proyecto abre un camino de análisis y medición de los procesos que se lleven a cabo dentro de estas vicepresidencias con el cual se puede realizar un seguimiento e implementar procesos de mejoras que ayuden la organización a ser una de las más importantes dentro del mercado que lo compete.
- Se aconseja la utilización de un gestor de base de datos para manejar absolutamente toda la información de todas las vicepresidencias, ya que el programa utilizado actualmente en (Excel) colapsa al tener cierta cantidad de datos, además de lo complicado que resulta en ocasiones cruzar con otras bases de datos en busca de consolidar información, desde la perspectiva y mi formación personal, resultaría más sencillo y rápido la utilización de scripts SQL para el uso de la información.
- Seria de mucha utilidad y rendimiento diseñar un sistema de indicadores que se actualicen automáticamente de la estrategia corporativa para que las visualice directamente el presidente de la organización, ya que este es el encargado de responder directamente por la estrategia corporativa.
- Aprovechar al máximo la información que se encuentre al alcance de la organización para tener una mayor capacidad de competir con el mercado que se encuentra en constante cambio, tener indicadores es de suma importancia para cumplir con este reto, puesto que

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 26 de 28

nos ayuda a estar actualizados sobre cómo está la organización, a tener la capacidad de tomar decisiones que impactes de manera constructiva la estrategia que tiene la organización.

- No quedarse con una sola respuesta, ser más analíticos e ir más allá del primer resultado, puesto que siempre se podrá encontrar más respuestas a las hipótesis que se estén resolviendo, cuando algo pasa dentro de la organización, varias cosas pueden impactar esa situación que se está viviendo, es por esto que hay que estar actualizados y buscar nuevas tendencias tecnológicas que aporten a estos grandes proyectos para que aporten valor a la organización
- Se aconseja que el proyecto siga en constante desarrollo puesto que este será de mucha utilidad para los temas de trabajos que se manejen en cada una de las vicepresidencias de la organización, es mejor para las personas ver la información representada en graficas y/o distribuciones, puesto que esto mostrara de mejor manera la brechas, y las áreas tendrán una visión más clara de donde se debe de intervenir para tener un constante mejoramiento y aportar a la organización.
- Con el trabajo realizado se tiene la capacidad de modelar bases de datos que permitan tener los indicadores actualizados cuando se cambie algún dato, esto suma demasiado valor para la organización ya que ahorraría tiempo y presupuesto en la construcción de estos indicadores.

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 27 de 28

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Juan Guillermo Saldarriaga Ríos (Junio 2008) Gestión humana: tendencias y perspectivas: Estudios Gerenciales.
- Ashby, W.R. (1984). Sistemas y sus Medidas de Información. En: V. Bertalanffy, R.W. Ashby y G.M. Weinberg, Tendencias en la Teoría General de los Sistemas (pp.95- 117). Madrid, España: Alianza Edito.
- Gregorio Calderón Hernández, Julián Clemencia Naranjo Valencia, Claudia Milena Alvares Giraldo (Abril 2007) La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación: Estudios Gerenciales.
- Dávila, C. (2001). Teorías Organizacionales y Administrativas: Enfoque Crítico (pp. 215-224). Bogotá: McGraw Hill.
- Mónica García Solarte (Diciembre 2009) Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.

	INFORME FINAL DE PRACTICA	Código: F-PD-46
		Versión: 01
		Página 28 de 28

Santiago Agudelo

Firma del estudiante: _____



Firma del asesor _____

Catalina Muñoz

Firma del jefe en la empresa de práctica: _____

NOTA IMPORTANTE: Los informes presentados deben estar acorde con la norma APA