



ENTREGABLE INFORME PRÁCTICA PROFESIONAL

Estudiante: Kevin Steven Holguin Marin

Asesor Práctica: Alexander Ocampo Garcia

Campo de Práctica: SOLVO GLOBAL SAS

Interlocutor de Práctica: Elmer Orlando Bervis Rojas

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Universidad Católica Luis Amigó

Intervención de Práctica Profesional

Tabla de contenido.

Tabla de Ilustraciones	Error! Bookmark not defined.
Glosario:.....	6
Resumen Ejecutivo:.....	9
Introducción.....	10
1. Antecedentes	12
2. Empresa Objeto de la Práctica	13
2.1 Objeto Social.....	13
2.2 Misión	13
2.3 Visión.....	14
2.4 Valores Corporativos.....	14
Manada de lobos.....	14
Pasión extrema	14
Iniciativa	14
Integridad	15
Actúa rápido	15
2.5 Objetivos Estratégicos	15
Expansión y crecimiento:.....	15
Enfoque en el cliente:.....	15
Desarrollo de talento:	15
2.6 Rol Comercial:	16

Proveedor de Talento Nearshore:	16
3. Agencia Objeto de la Práctica.....	16
3.1 Cargo Desempeñado.....	16
3.2 Perfil del Cargo	16
3.3 Objetivo del Cargo	17
3.4 Funciones para Realizar	17
3.5 Relación con otros Cargos, organigrama.	18
3.6 Herramientas y Equipos para la Ejecución del Cargo.....	19
3.7 Condiciones de Trabajo.	19
3.8 Entrenamiento.....	19
3.9 Competencias	20
Presencia de liderazgo y madurez demostradas.....	20
3.10 Responsabilidades.....	21
3.11 Deberes	21
3.12 Riesgos del Cargo.....	22
4. Características de la Práctica	22
4.1 Justificación:	22
4.2 Objetivo General:	25
4.3 Objetivos Específicos:.....	26
5. Informe Ejecutivo:.....	26
5.1 Filtrado de candidatos:.....	26

5.2 Material de entrenamiento.....	28
5.3 Evaluación:	29
6. ¿Cómo construir la propuesta de valor o plan de mejora para la agencia de práctica?	30
6.1 Operaciones más eficiente.....	43
6.2 Mejora la Gestión de la Organización:.....	43
6.3 Permite tomar mejores decisiones.	44
6.4 Mejorar la productividad.	44
6.5 Satisfacción del Cliente.....	44
6.6 Clases de Plan de Mejora:	45
Procesos.....	45
6.7 En siete pasos construyes un plan de mejora:	46
7. Aportes a mi Formación Personal.....	47
8. Aportes a mi Formación Profesional	47
9. Conclusiones:.....	50
10. Recomendaciones.....	55
11. Bibliografía y Webgrafía	58
12. Anexos	60

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 - Organigrama - 1	18
Ilustración 2- Organigrama - 2.....	18
Ilustración 3 - Invitación Al Reclutamiento	31
Ilustración 4 - Formulario.....	32
Ilustración 5 - Lista de postulados	33
Ilustración 6 - Agradecimiento por la alta participación en Momentum.....	33
Ilustración 7 - Requisito de video.....	34
Ilustración 8 - Rubrica de evaluación para perfil de liderazgo	35
Ilustración 9 - Insumos para la supervivencia	36
Ilustración 10 - parte 2 perdido en la isla	36
Ilustración 11 - Metodología de implementación.....	42
Ilustración 12 - proceso de construcción de una plan de mejora en siete pasos para el desarrollo del liderazgo	46

Glosario:

1. Outsourcing: Se refiere a la práctica de subcontratar actividades o servicios a proveedores externos, lo que permite a las empresas reducir costos y mejorar su eficiencia operativa.
2. Nearshore: Es un modelo de externalización de servicios que involucra la subcontratación a países cercanos geográficamente, lo que facilita la comunicación y reduce los costos relacionados con las diferencias horarias y lingüísticas.
3. BPO (Business Process Outsourcing): Consiste en externalizar procesos de negocio no fundamentales, como la atención al cliente o la contabilidad, a proveedores especializados que gestionan estos servicios de manera más rentable y eficiente, permitiendo a la empresa centrarse en sus competencias principales
4. NPS (Net Promoter Score): Es una métrica utilizada para evaluar la lealtad de los clientes a una marca o empresa. Se calcula a partir de una encuesta en la que los clientes califican la probabilidad de recomendar un servicio, lo que proporciona información clave sobre la satisfacción general.
5. PRISM HR: Es un sistema informático diseñado para la gestión de nómina y recursos humanos, que automatiza procesos como el cálculo de salarios, beneficios y cumplimiento de normativas laborales, lo que facilita la administración del personal en las empresas.
6. Certipay: Plataforma digital que permite gestionar el procesamiento de nómina de manera eficiente, proporcionando una solución integral para el cálculo de salarios, impuestos y beneficios. Facilita la elaboración de reportes y el cumplimiento con las regulaciones fiscales.

7. Client Space: Herramienta orientada a la gestión de relaciones con clientes, que permite a las empresas organizar y seguir interacciones con sus clientes, mejorando la atención al cliente y optimizando los procesos de ventas y soporte.
8. HCM (Human Capital Management): Sistema integral que abarca todas las actividades relacionadas con la gestión del talento humano en una organización, desde el reclutamiento hasta la formación y la gestión del desempeño.
9. Mastertax: Software especializado en la gestión de impuestos, que permite a las empresas cumplir con sus obligaciones fiscales de manera eficiente.
10. Oupay: Plataforma de procesamiento de pagos que permite a las empresas gestionar pagos a empleados, proveedores y otros actores clave. Facilita la automatización de pagos, reduciendo tiempos y errores en las transacciones financieras.
11. Mpex: Plataforma destinada a la gestión de la nómina, que automatiza el cálculo y pago de sueldos y beneficios, garantizando el cumplimiento con las leyes laborales y fiscales.
12. Impulse: Herramienta que facilita la automatización de procesos de negocio, mejorando la eficiencia operativa al permitir la creación de flujos de trabajo automatizados para tareas repetitivas
13. Power BI: Herramienta de análisis de datos que permite a las empresas visualizar grandes volúmenes de información de manera clara y accesible.
14. Power Automate: Plataforma que permite la automatización de flujos de trabajo entre aplicaciones y servicios.
15. IA Builder: Herramienta que integra capacidades de inteligencia artificial en los flujos de trabajo automatizados
16. Activtrak: Software de análisis de productividad que permite a las empresas monitorizar y medir la eficiencia de sus empleados.

17. Root Cause Analysis: Técnica de investigación utilizada para identificar las causas subyacentes de un problema.
18. SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound): Método para definir objetivos claros y alcanzables. Cada objetivo debe ser específico, medible, alcanzable, relevante y estar limitado en el tiempo, lo que permite una mejor planificación y seguimiento de los logros.
19. Violent Execution: Estilo de trabajo que enfatiza la ejecución rápida y eficiente de tareas y proyectos.
20. Fishbone Diagram: También conocido como Diagrama de Ishikawa, es una herramienta visual utilizada para identificar las posibles causas de un problema específico..
21. Pareto Principle: También conocido como la regla del 80/20, establece que el 80% de los efectos provienen del 20% de las causas
22. Flujograma: Es un tipo de diagrama utilizado para representar gráficamente los pasos de un proceso o sistema.
23. Coaching: Proceso de acompañamiento y desarrollo personal y profesional que tiene como objetivo mejorar el rendimiento y alcanzar metas específicas.
24. KPI (Key Performance Indicator): Indicadores clave de rendimiento utilizados para medir el éxito de una empresa o proyecto.
25. PEO (Professional Employer Organization): Empresa que se encarga de gestionar los servicios de recursos humanos de una organización, como la contratación, la gestión de nómina y el cumplimiento de normativas laborales.

Resumen Ejecutivo:

El presente trabajo de intervención empresarial aborda una problemática identificada en la gestión de colaboradores dentro de Solvo Global, específicamente en lo referente a la preparación de los futuros líderes para la cuenta Vensure. La intervención propuesta busca generar beneficios mutuos: para la empresa, al permitir la aplicación práctica de conocimientos en liderazgo por parte de los estudiantes; y para la universidad, se presenta como la oportunidad de que el estudiante pueda contar con un espacio controlado donde de manera interna pueda desarrollar un proceso estructurado para la formación de futuros líderes.

La complejidad inherente a la integración de personal externo para que asuma este rol de supervisión se da principalmente en la dificultad de encontrar personas con experiencia en áreas especializadas como nómina, recursos humanos e impuestos para empresas norteamericanas, sumada a la necesidad que tiene la empresa de mantener al personal existente motivado al tenerlos en cuenta para que puedan asumir estos nuevos roles. Es ahí donde se evidencia la importancia de implementar módulos de desarrollo específicos. Estos proporcionarían a los postulantes las herramientas y la experiencia práctica necesarias en un entorno controlado y simulado.

Esta propuesta de implementación se enmarca en un contexto de crecimiento constante de los diferentes departamentos de la cuenta Vensure, impulsado por la asignación de nuevos procesos a las operaciones en Latinoamérica. Este crecimiento demanda la formación de nuevos supervisores capaces de gestionar eficazmente estos procesos y el personal asociado a los mismos.

Para ello, se propone un proceso de selección exhaustivo que aplique diversos filtros para identificar a los postulantes idóneos. Se priorizarán aquellos que demuestren una marcada disposición para el aprendizaje, posean un conocimiento profundo de los procesos internos (basado en su trayectoria en la empresa) y sobresalgan en habilidades clave como la

comunicación, la generación de ideas innovadoras, la capacidad de control y la resolución de conflictos. La implementación de este programa inicialmente se espera que tenga una duración de cuatro semanas, tiempo en el que pretende, entre otras cosas proporcionar a estos líderes prospecto el contexto necesario para asumir roles de mayor responsabilidad. De esta manera, cuando la empresa requiera cubrir nuevas posiciones de liderazgo, podrá recurrir a una base de candidatos internos previamente capacitados y preparados para afrontar los desafíos del puesto.


Introducción

Creación de material de entrenamiento para líderes en desarrollo.

En el dinámico y competitivo entorno laboral actual, el liderazgo efectivo se erige como un pilar fundamental para el éxito de cualquier organización. SOLVO SAS, en su compromiso con el crecimiento y desarrollo de su talento humano, ha identificado la necesidad de fortalecer las competencias de liderazgo de sus empleados, especialmente en un contexto de crecimiento donde la demanda de personal capacitado para asumir roles de liderazgo se ha incrementado.

Este proyecto surge como respuesta a esta necesidad, buscando formar líderes capaces de gestionar equipos de alto rendimiento, dominar habilidades blandas esenciales, comprender y optimizar procesos administrativos, y equilibrar eficientemente las cargas de trabajo. Para lograr este objetivo, se ha diseñado un programa de entrenamiento integral y estratégico, estructurado en 7 módulos que abarcan un total de 18 horas de formación, distribuidas en 4 semanas.


La metodología empleada en este trabajo se centra en un enfoque descriptivo cualitativo, utilizando como fuentes de información los cargos y funciones del liderazgo definidos para el cliente Vensure, lo que permitió determinar la muestra poblacional y las posiciones clave que se tendrán en cuenta en el desarrollo del material de entrenamiento.



El proceso de selección de los participantes para este programa ha sido riguroso, contando con la participación de los vicepresidentes de operaciones de cada área, quienes, basados en criterios de antigüedad, desempeño y aptitudes, postularon a los empleados con mayor potencial de liderazgo. Este plan estratégico de desarrollo de liderazgo no solo busca preparar a los empleados para asumir roles de gestión y liderazgo dentro de la organización, sino que también busca generar un impacto positivo en el clima laboral, la productividad y la consecución de los objetivos estratégicos de SOLVO SAS. Para garantizar la efectividad de este programa de entrenamiento, se implementarán módulos de entrenamiento interactivos y dinámicos, que serán evaluados a través de simulaciones de casos prácticos y encuestas de satisfacción, permitiendo captar la percepción de los participantes sobre la calidad y utilidad de la información recibida. Este proyecto representa una inversión estratégica en el futuro de SOLVO SAS, al formar líderes competentes y comprometidos que impulsarán el crecimiento y la innovación de la organización en el largo plazo además será de gran valor para la empresa, la universidad y el estudiante. Para la empresa, representa una oportunidad para formar a aquellos empleados que aspiran a roles de liderazgo pero que carecen de la experiencia y las herramientas necesarias para desarrollar todo su potencial. Al brindarles esta capacitación, se están preparando futuros líderes que impulsarán el crecimiento y el éxito de la organización.

Para la universidad, este proyecto se convierte en una valiosa fuente de información sobre las necesidades reales del entorno laboral actual. Al conocer de primera mano los desafíos que enfrentan las empresas en la formación de líderes, la universidad puede ajustar sus programas académicos y ofrecer una formación más pertinente y adaptada a las exigencias del mercado.

Finalmente, para el estudiante, este proyecto ha significado una oportunidad única para aplicar sus conocimientos y habilidades en un contexto real, contribuyendo a la formación de futuros líderes y generando un impacto positivo en la empresa y en la sociedad. Además, esta experiencia le ha permitido desarrollar nuevas competencias y fortalecer su perfil profesional.



En resumen, este proyecto ha sido un esfuerzo colaborativo que ha beneficiado a todas las partes involucradas, promoviendo el desarrollo del liderazgo, fortaleciendo la conexión entre la universidad y la empresa, y brindando oportunidades de crecimiento a los estudiantes.

1. Antecedentes

La empresa Solvo Global, ubicada en Medellín, Antioquia, es una compañía dedicada a la subcontratación de procesos de negocio no esenciales a proveedores externos especializados. En los últimos años, la empresa ha experimentado un crecimiento significativo en su volumen de operaciones, lo que ha generado desafíos en la eficiencia y la gestión de sus procesos internos.

Específicamente, se ha identificado en la cuenta Vensure, una de las primeras en arrancar operaciones con Solvo. Esta se encargada de realizar la tercerización de procesos de recursos humanos a empresas de estados unidos, entre ellos procesamiento y gestión de nómina, enfrenta las siguientes problemáticas:

Falta de habilidades blandas: Los líderes actuales fueron elegidos en el pasado teniendo en cuenta el desempeño y antigüedad en el cargo, lo cual no permitió enfocarse en la búsqueda de perfiles adaptados a las necesidades operativas.

Liderazgo ineficaz: La diversidad de procedimientos y herramientas dificulta la capacitación del personal y la medición del desempeño.

Proceso de promociones internas: Proceso no ligado a búsqueda de personas con experiencia en manejo previo de personal y falta de herramientas que permitan a los postulantes, una vez elegidos, una mejor gestión de sus equipos.

Creciente volumen de trabajo: El aumento de la demanda ha sobrepasado la capacidad actual de los departamentos de la cuenta lo cual significa que se necesitarán nuevas figuras de

liderazgo.

En este contexto, se ha considerado la implementación de una estrategia de capacitación de nuevos recursos, como una posible solución para optimizar los procesos, mejorar la eficiencia y reducir costos. El presente trabajo de prácticas se enmarca en la modalidad de intervención empresarial, con el objetivo de analizar la estructura actual de los departamentos de Vensure, identificar futuros líderes prospectos y proponer soluciones concretas para la implementación de un modelo de entrenamiento que se ajuste a las necesidades de crecimiento de la empresa.

2. Empresa Objeto de la Práctica


Solvo está cambiando la forma en que las empresas de América del Norte se conectan con empleados talentosos en todo el mundo. Todo comenzó en 2017, cuando uno de sus CEO se enamoró de la cultura colombiana y su gente. Tomó la decisión de abrir una empresa que pudiera conectar el talento latinoamericano con empresas de toda Norteamérica. Solvo abrió su primera oficina en 2018, en Medellín, Colombia y comenzó la nueva aventura de conectar talento con oportunidades.

2.1 Objeto Social

Solvo Global es una compañía de Outsourcing encargada de proveer el mejor talento a compañías norteamericanas. Nuestro objetivo son los profesionales bilingües, esto, teniendo en cuenta que todas nuestras cuentas y por ende vacantes están dirigidas a clientes internacionales.

2.2 Misión

Nuestra misión es brindar soluciones de talento que superen las expectativas del cliente



incrementando la productividad, adaptándose a cada entorno de trabajo y entregando resultados positivos.

2.3 Visión

A través de nuestra visión, nos esforzamos por ser la mejor opción para las personas que buscan un trabajo excepcional y satisfactorio.

2.4 Valores Corporativos

Manada de lobos

Como equipo, queremos ver a todos triunfar. Por eso nos preocupamos unos por otros y nos impulsamos a ser la mejor versión de nosotros mismos, sabiendo que cada trabajo es diferente y que todos contribuyen a nuestro objetivo común.

Pasión extrema

¡Nos encanta cada minuto que pasamos en Solvo! Disfrutar de todo lo que hacemos nos impulsa a hacer lo SIGUIENTE mejor. Y el desafío constante nos motiva a hacer nuestro mejor trabajo y a seguir mejorando. No tenemos miedo de hacer un esfuerzo adicional

Iniciativa

Todas las ideas, por locas que parezcan, son siempre bienvenidas. No tengas miedo de decir lo que piensas. ¿Quién sabe? Puede que hayas encontrado nuestra próxima idea millonaria.

Integridad

Construimos relaciones de confianza a través de lo que hacemos. Promovemos la honestidad, una sólida ética de trabajo y el respeto entre nosotros, nuestros clientes y nuestro entorno.

Actúa rápido

Identificamos rápidamente lo esencial y lo priorizamos; tomamos decisiones racionales considerando todas las variables, pero enfocándonos en los mejores resultados posibles. Somos rápidos y no dejamos atrás la calidad. ©2024 Solvo, Todos los derechos reservados y disponibles en (Solvo Global, 2024).

2.5 Objetivos Estratégicos

Solvo Global SAS se enfoca en proporcionar soluciones de talento nearshore y servicios de externalización de procesos de negocio (BPO). Sus objetivos estratégicos están centrados en los siguientes aspectos:

Expansión y crecimiento:

Solvo Global busca expandir su presencia en el mercado, sirviendo a una variedad de industrias y empresas.

Enfoque en el cliente:

Solvo se compromete a ofrecer una experiencia excepcional al cliente, adaptándose a sus necesidades específicas.

Desarrollo de talento:

Solvo Global invierte en el desarrollo y capacitación de su personal, asegurando la calidad y eficiencia de sus servicios.

2.6 Rol Comercial:

Proveedor de Talento Nearshore:

Solvo Global conecta empresas, principalmente en los Estados Unidos, con talento calificado en Latinoamérica. Esto implica identificar, reclutar y gestionar profesionales en diversas áreas, adaptándose a las necesidades específicas de cada cliente.

Construcción de Relaciones Estratégicas:

Su enfoque se basa en la comprensión profunda de las necesidades de cada cliente y la entrega de soluciones personalizadas. Solvo Global busca establecer relaciones a largo plazo con sus clientes, convirtiéndose en un socio estratégico en la gestión de su talento.

3. Agencia Objeto de la Práctica

Solvo Global SAS.

3.1 Cargo Desempeñado.

Vicepresidente de Operaciones.

3.2 Perfil del Cargo

El vicepresidente de Operaciones es un líder estratégico responsable de supervisar y optimizar las operaciones de la empresa Solvo Global para garantizar la máxima eficiencia, calidad y rentabilidad. Este rol crucial se enfoca en la entrega de servicios excepcionales a los clientes, la gestión eficaz de recursos y el desarrollo de un equipo de alto rendimiento.

3.3 Objetivo del Cargo

El vicepresidente de Operaciones es responsable de liderar y optimizar todas las operaciones de la empresa para lograr la máxima eficiencia, productividad y rentabilidad. Este rol estratégico asegura que las prácticas comerciales diarias se alineen con los objetivos operacionales y fomenta una cultura de mejora continua. Como líder clave, el vicepresidente de Operaciones también es responsable de mantener y promover los valores de la empresa en toda la organización.

3.4 Funciones para Realizar

1. El vicepresidente de operaciones Desarrollará estrategias comerciales interdepartamentales para cumplir con los estándares de la empresa, superar las expectativas, proporcionando siempre valor añadido a nuestros clientes.
2. Monitorear metas, procesos y procedimientos del departamento.
3. Colaborar con empleados internos y ejecutivos para determinar metas y asesorar sobre el personal y recursos del departamento.
4. Proporcionar formación y tutoría continua según sea necesario.
5. Trabajar con procesos internos para lograr objetivos operacionales.
6. Gestionar personal para mejorar su desarrollo profesional y crecimiento personal.
7. Patrocinar proyectos que promuevan los valores de la empresa a todos los niveles.
8. Negociación de contratos, para nuevos clientes y renovación de contratos existentes.

3.5 Relación con otros Cargos, organigrama.

Ilustración 1 - Organigrama - 1



Nota: La imagen muestra el organigrama del equipo laboral de la empresa en orden jerárquico

Ilustración 2- Organigrama - 2



Nota: La imagen muestra el organigrama del equipo laboral de la empresa en orden jerárquico

3.6 Herramientas y Equipos para la Ejecución del Cargo

Herramientas Operativas:

Sistemas Operativos de gestión de nómina: PRISM HR, Certipay, Client Space, HCM, Mastertax, Ouipay, Mpex, Impulse.

Herramientas de Comunicación:

Microsoft Outlook, Zoom, Teams, Jira, Word, Power Point.

Herramientas de Automatización, Data y Equipo de Cómputo.

Power Bi, Power Automate, IA builder, Excel.

3.7 Condiciones de Trabajo.

- Contrato a tiempo completo por un total de 46 horas semanales, término indefinido.
- Horario 08:00 am - 17:00 pm, jornada de lunes a viernes.
- Trabajo 100% Presencial.
- Solicitud de visita a sedes, nacional e internacionalmente.

3.8 Entrenamiento

Se proporcionó un programa de capacitación intensivo de 3 meses, diseñado para ofrecer un conocimiento exhaustivo de la gestión de nóminas para empresas estadounidenses. El currículo abarcó desde conceptos fundamentales como códigos de pago, deducciones e impuestos federales y estatales, hasta la comprensión de los beneficios ofrecidos por los

empleadores y el manejo de sistemas y cálculos de nómina, considerando todas las variables relevantes.

3.9 Competencias

Presencia de liderazgo y madurez demostradas.

- Juicio impecable y capacidad para tomar decisiones acertadas en un entorno dinámico y de ritmo rápido.
- Excelentes habilidades de comunicación escrita y verbal.
- Habilidades de análisis de datos, análisis de causa raíz, planificación de acciones y gestión de proyectos.
- Dominio de los procesos de nómina, incluyendo cálculos, pagos, impuestos y cumplimiento normativo.
- Conocimiento de las leyes laborales y fiscales aplicables a las nóminas.
- Experiencia en la gestión de nóminas para grandes organizaciones con múltiples ubicaciones.
- Habilidad para planificar, ejecutar y supervisar proyectos relacionados con pagos de nómina y sus sistemas.
- Experiencia en la gestión de proyectos complejos y con plazos ajustados.
- Conocimiento de metodologías de gestión de proyectos.
- Capacidad para liderar y motivar equipos de alto rendimiento.
- Habilidad para tomar decisiones estratégicas y resolver problemas complejos.
- Habilidad para anticipar y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial.

3.10 Responsabilidades

- Verificación y cálculo de facturación de planta existente.
- Reportería de tiempos por fuera de la operación sin descuento aplicable en nómina, licencias de maternidad, incapacidades, Vacaciones, Festivos laborados, Licencias remuneradas y no remuneradas.
- Estrategias de gestión de productividad mediante el análisis de reportes en Activtrak.
- Desarrollo de personal en cargos de liderazgo inferiores.
- Revisión anual de desempeño a colaboradores.
- Recibir solicitudes de escalaciones por mal gestión de casos o errores en los procesos.
- Manejos de presupuestos y compras a través de caja menor.

3.11 Deberes

- Crear y ejecutar planes operativos que respalden los objetivos estratégicos de la empresa.
- Identificar y evaluar oportunidades de mejora en los procesos y servicios.
- Motivar y guiar a los equipos operativos para alcanzar altos niveles de rendimiento.
- Fomentar una cultura de colaboración, innovación y mejora continua.
- Desarrollar y capacitar al personal para maximizar su potencial.
- Analizar y mejorar los procesos operativos para aumentar la eficiencia y reducir costos.
- Implementar mejores prácticas y tecnologías para optimizar la producción y la entrega de servicios.
- Supervisar la asignación y el uso eficiente de los recursos, incluyendo personal, presupuesto y tecnología.

- Establecer y mantener estándares de calidad para asegurar la satisfacción del cliente.
- Implementar sistemas de control de calidad y realizar auditorías para identificar y corregir problemas.
- Asegurar que las operaciones cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables.
- Implementar controles internos para mitigar riesgos y garantizar la integridad de los datos.

3.12 Riesgos del Cargo


En el desempeño del cargo, se presentan potenciales riesgos que podrían acarrear sanciones disciplinarias de considerable severidad. Entre estos riesgos se incluyen errores en la facturación o en la gestión de nóminas, así como la omisión en la atención de solicitudes de clientes, lo que podría derivar en la interrupción de relaciones comerciales.

De acuerdo con la escala de faltas establecida en el reglamento interno de trabajo, cualquiera de estas situaciones, y según la gravedad de la omisión, podría ser considerada como negligencia en la validación previa y aseguramiento de los procesos inherentes a la posición de vicepresidente de Operaciones. En tales casos, el área legal estaría facultada para determinar la sanción correspondiente, que podría variar desde una amonestación escrita hasta la suspensión o incluso la terminación del contrato laboral.

4. Características de la Práctica

4.1 Justificación:

Las prácticas profesionales constituyen una fase determinante en la preparación integral de los futuros profesionales, funcionando como un nexo esencial entre los conocimientos teóricos adquiridos y las exigencias del mercado laboral. Lejos de limitarse a un trámite



formativo, su trascendencia supera ampliamente esta visión. El presente análisis abordará la sólida fundamentación de dichas prácticas, evidenciando la capacidad para estimular simultáneamente el desarrollo de competencias adquiridas en la formación de la carrera como negociante internacional y potenciar la competitividad empresarial, siendo estos elementos clave para el progreso de la dinámica económica y social contemporánea.

En el ámbito formativo, inicialmente se observa un contraste significativo: los procesos educativos tradicionales se encontraban confinados a espacios académicos tradicionales (aulas, seminarios universitarios), estructurados bajo un modelo centrado en la transmisión teórica y supervisión docente. En este contexto, el alcance del aprendizaje se limitaba principalmente a la asimilación conceptual, donde la principal consecuencia negativa era el fracaso académico en una asignatura. Este enfoque, aunque valioso en su dimensión pedagógica, carecía de mecanismos para trasladar el conocimiento a escenarios reales de aplicación profesional. Esta inmersión en el campo empresarial permite al estudiante desarrollar habilidades prácticas, como la resolución de problemas, la toma de decisiones y la comunicación efectiva, que son esenciales para el éxito en cualquier carrera, además, la práctica fomenta el desarrollo de habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad. Al interactuar con profesionales experimentados y enfrentarse a situaciones imprevistas, el estudiante aprende a desenvolverse en un entorno laboral dinámico y a superar los desafíos con creatividad y resiliencia.


Desde la perspectiva social o empresarial, el proceso de práctica representa una oportunidad para impulsar el desarrollo organizacional para la empresa Solvo Global y generar un impacto positivo en su entorno de trabajadores. En el contexto de la creación de un proyecto de módulos de capacitaciones para líderes prospectos, la organización se beneficia de la implementación de un programa de formación que fortalecerá su capital humano y asegura la continuidad de su liderazgo en el tiempo. Por otro lado, la universidad se ve beneficiada al

establecer un contrato de prácticas bajo la modalidad de intervención empresarial con la empresa que le puede dar pie a conversaciones futuras entre los entes, para que otros estudiantes puedan aspirar a realizar sus prácticas en la empresa Solvo Global, puesto que cuenta con numerosas posiciones que se adaptan a las carreras ofertadas por la Universidad Católica Luis Amigó.

Además de los beneficios que se pueden presentar con la asociación, existe un impacto social que es importante mencionar, muchas empresas buscan personal que cuente previamente con la experiencia en manejo de equipos, líderes que ya se hayan enfrentado a diversas circunstancias en donde les ha tocado desarrollar el pensamiento analítico y crítico para la toma de decisiones, personal que cuente con numerosos diplomas que certifiquen sus habilidades blandas. Para Solvo el contratar personal externo para asumir estos roles si bien es una opción que no se descarta por demanda de clientes o urgencia misma de contratar el rol, se prefiere siempre optar por talento interno que ocupe estas vacantes.

Esto también se da debido a las características del negocio o las cuentas con las que Solvo Global trabaja, enfrentándose así a dos posibles escenarios, el primero un contexto donde la persona que asume el rol se contrata desde afuera pero no entiende el tipo de industria en el que se está incorporando, algo esencial para poder dar seguimiento a la operatividad misma del equipo que pretende supervisar y un segundo escenario donde se cuenta con la experiencia operativa, pero no se tiene ningún conocimiento en el manejo de equipos, por la naturaleza del rol de liderazgo, se podría pensar que es más fácil enseñar procedimientos que habilidades de liderazgo pues muchas veces estas son aptitudes natas de la persona, pero en la práctica hemos visto que ambas competencias tienen que ir de la mano para que dentro de Solvo se pueda considerar el postulante un buen líder.

Por el tipo de industria de PEO y el manejo de estos clientes ubicados en lo ancho del continente americano son pocas las personas en Colombia, que cuentan de antemano con conocimientos en nómina estadounidense leyes, impuestos o conocen las particularidades



estatales, dando así un proceso de adaptación al cargo de más de un año.

El brindar la posibilidad a una persona que se encuentre trabajando desde hace tiempo en la empresa, no solo ayuda a prolongar la permanencia y motivación del empleado, también le permite acceder a herramientas de formación de liderazgo sin tener que contar con experiencia previa. Al capacitar a líderes prospectos, se promueve el desarrollo de habilidades de liderazgo ético y responsable, lo que puede tener un efecto multiplicador en la sociedad. Líderes bien formados son capaces de guiar a sus equipos y organizaciones hacia el logro de objetivos comunes, generando un impacto positivo en la economía, la cultura y el bienestar social.

En conclusión, el proceso de práctica es fundamental tanto para el desarrollo profesional del estudiante como para el desarrollo social y empresarial. A través de la aplicación del conocimiento en proyectos como los módulos de capacitaciones para líderes prospectos, los estudiantes adquieren habilidades prácticas y competencias esenciales para su futuro, mientras que las organizaciones fortalecen su capital humano, impulsan su desarrollo y generan un impacto positivo en la sociedad. Por lo tanto, es crucial que se promueva y se valore el proceso de práctica como un componente esencial de la formación integral de los individuos y el progreso de la sociedad.

4.2 Objetivo General:

Desarrollar e implementar un programa de capacitación integral en liderazgo, dirigido a los empleados con potencial de crecimiento de la empresa Solvo Global, con el fin de fortalecer sus habilidades y prepararlos para este tipo de roles dentro de la organización.


4.3 Objetivos Específicos:

1. Identificar y seleccionar candidatos potenciales con alto desempeño y proyección de liderazgo dentro de la empresa solvo global, mediante el análisis de evaluaciones de desempeño, entrevistas por competencias y recomendaciones de líderes de área
2. Diseñar y desarrollar módulos de capacitación personalizados enfocados en competencias clave de liderazgo como la comunicación efectiva, la toma de decisiones, la inteligencia emocional y la gestión de equipos, adaptados a las características y necesidades de los empleados seleccionados
3. Implementar y evaluar el programa de capacitación, asegurando su aplicación progresiva a través de talleres, actividades prácticas y sesiones de retroalimentación, con el fin de medir su impacto en el desarrollo de habilidades de liderazgo y su aplicabilidad en el entorno laboral

5. Informe Ejecutivo:

5.1 Filtrado de candidatos:

Idalberto Chiavenato, reconocido autor en el campo de la administración de recursos humanos, ofrece una perspectiva integral y estratégica sobre la selección de personal. Su teoría no se limita a la mera elección del candidato más adecuado para un puesto, sino que la concibe como un proceso fundamental ligado a los objetivos organizacionales y al desarrollo del talento humano. Para Chiavenato, la selección de personal es mucho más que cubrir una vacante. Se trata de un proceso de comparación y elección, donde la organización busca identificar entre un grupo de candidatos aquellos que posean las competencias, habilidades, conocimientos y características personales que mejor se ajusten a las demandas del puesto y a la cultura organizacional.




Este enfoque subraya la importancia de una definición clara del perfil del puesto, que sirva como base para la atracción y evaluación de los candidatos. En esta etapa, dentro de la vicepresidencia nos encargamos de realizar un filtrado, abriendo esta postulación solamente a las personas que contaran con ciertos criterios entre ellos, el no contar con procesos disciplinario activos en los últimos 6 meses, por otro lado también nos enfocamos en los empleados que llevaran más de 1 año dentro de la compañía y personas que hubiesen participado anteriormente en algún proceso de selección, quedando entre los finalistas de las convocatorias pasadas por último pero no menos importante, personas con actitud y ganas de participar que estuviesen dispuestas a desarrollar cada una de las solicitudes dentro del proceso.

El perfil que se estaba buscado era el de una persona con una capacidad de innovación, dentro del proceso destacaría el postulante capaz de ofrecer propuestas de valor ante las situaciones planteadas, quien aun enfrentándolo a situaciones simuladas pudiese meterse de lleno en el papel y asumir ese rol.

Para nuestro perfil de liderazgo ideal es esencial que sepan lidiar con los problemas tan particulares de cada operación y las solicitudes de cada cliente. Muchas veces incluso sin tener la respuesta estas personas puedan contar con las habilidades comunicativas y de resolución de conflicto necesarias para controlar algún requerimiento que esté fuera del alcance operativo que se tiene.

Otro aspecto central de la teoría de Chiavenato es la vinculación de la selección con la planificación estratégica de recursos humanos. La selección no debe ser una actividad aislada, sino un componente esencial de una estrategia más amplia que busca asegurar que la organización cuente con el talento necesario para alcanzar sus metas a corto, mediano y largo



plazo. Esto implica comprender las necesidades futuras de la organización y diseñar procesos de selección que permitan atraer y contratar individuos con potencial de crecimiento y desarrollo dentro de la organización, es por esto por lo que dentro de las metas que se tienen con los líderes prospectos es que estos puedan ser las bases sólidas donde se asiente el crecimiento al ingresar nuevas personas que se espera en cada una de las áreas tras recibir nuevos procesos.

5.2 Material de entrenamiento.

En el dinámico entorno laboral dentro de Solvo, la capacitación y el desarrollo continuo de los empleados son cruciales para la competitividad y el éxito organizacional. La teoría del desarrollo cognitivo de Jean Piaget, con su enfoque constructivista, ofrece principios valiosos para diseñar material de entrenamiento que vaya más allá de la mera transmisión de información, fomentando la construcción activa del conocimiento y, por ende, el desarrollo de competencias laborales sólidas y aplicables. Es por eso por lo que cuando se inició se consolidaron estos módulos, se tuvo en cuenta que fuera algo muy dinámico, que les permitiese a los participantes, generar conclusiones propias, aprender en la práctica misma de un marco situacional propuesto no muy lejano a lo que se estarían enfrentando en el cargo.

Es por esto mismo que se decidió que los capacitadores fueran los vicepresidentes de cada operación, dando así más relevancia al material presentado, el cual una vez socializado se podría también abordar en experiencias previas, habilidades y marcos de referencia únicos. La aplicación de la teoría de Piaget reconoce esta realidad y aboga por un material de entrenamiento que involucre activamente a los aprendices en la construcción de su comprensión sobre las tareas, procesos y conocimientos necesarios para su desempeño.

5.3 Evaluación:

Por último, dentro de los objetivos que se plasmaron está el de la evaluación del material implementado, para este podemos relacionarlo con la teoría de la evaluación basada en objetivos. Su principio central radica en la determinación del grado en que se han alcanzado los objetivos preestablecidos. Este enfoque, aparentemente simple, sentará las bases para una evaluación sistemática y enfocada en resultados, desde nuestro lado resultados de poder obtener líderes certificados que puedan influir profundamente en la forma en que se concibe y se practica la medición del éxito.

Desde nuestro lado se pudo establecer que para que una persona pudiese certificarse esta tendría que haber visto el total de créditos u horas esperadas y en la práctica tener la capacidad de hacer coaching, donde hagan una indagación en las causas raíz de la oportunidad de mejora y puedan ejecutar planes con objetivos o metas Smart, cosa que también se enmarca en la teoría presentada por el catedrático. Según la teoría, estos objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos (SMART). La claridad en la formulación de los objetivos es crucial, ya que sirven como el criterio fundamental contra el cual se juzgará el éxito de la intervención en el coaching que se esté desarrollando.

En conclusión, las teorías del aprendizaje organizacional proporcionan una base sólida para el diseño de programas de liderazgo que fomentan el aprendizaje continuo y la adaptación dentro de las organizaciones. Al integrar estos principios en el desarrollo de líderes prospectos, las organizaciones pueden cultivar una cultura de aprendizaje que impulse la innovación y la resiliencia.

6. ¿Cómo construir la propuesta de valor o plan de mejora para la agencia de práctica?

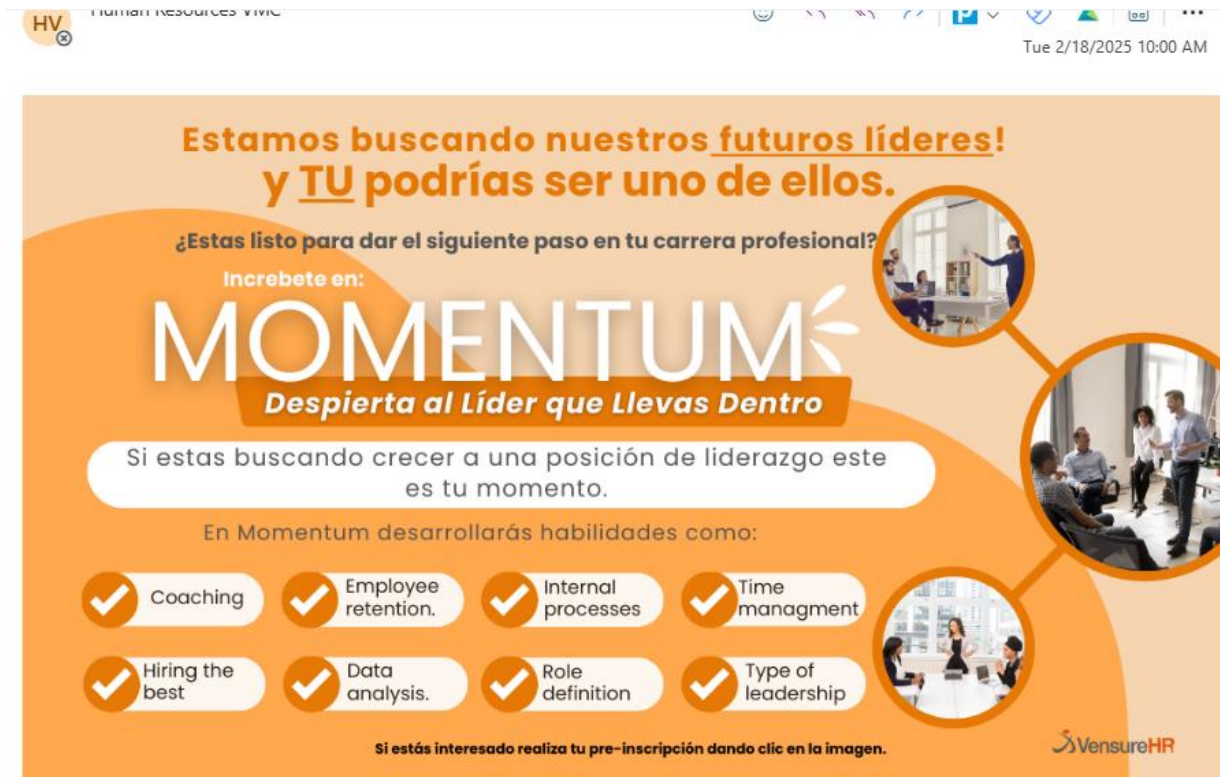
Un Análisis de la Fase Inicial.

El desarrollo de talento interno es fundamental para el crecimiento y la sostenibilidad de cualquier organización. En Vensure, esta premisa se materializó en la implementación de un programa de liderazgo, cuya fase inicial se caracterizó por un proceso de comunicación y selección meticoloso.

La primera etapa del proyecto se centró en la difusión de la iniciativa a todos los empleados de Vensure. El departamento de Recursos Humanos lideró este esfuerzo, llevando a cabo una campaña de comunicación que se extendió durante varias semanas. Este enfoque estratégico buscaba asegurar que la información llegara al mayor número posible de empleados, considerando la amplia presencia de Vensure en diversas ciudades de Colombia (Barranquilla, Bogotá, Cali, Bucaramanga y Medellín) y en algunos países de Latinoamérica (Argentina, Kenia). Si bien la convocatoria abarcó esta extensa red, se hizo un énfasis particular en la participación de empleados de Medellín.

Difusión masiva:

Ilustración 3 - Invitación Al Reclutamiento



Nota : la imagen muestra el anuncio de reclutamiento utilizado por la empresa

Link de inscripción: [Momentum para no Líderes!](#)

Ilustración 4 - Formulario

Momentum para no Líderes!

¿Estas listo para dar el siguiente paso en tu carrera profesional? Si estás buscando crecer a una posición de liderazgo esta es tu oportunidad de desarrollar habilidades claves para desempeñarte en estos roles.

Hi, Kevin. When you submit this form, the owner will see your name and email address.

* Required

1. Nombre *

Enter your answer

2. Correo/Email *

Enter your answer

3. Departamento al cual perteneces *

Enter your answer

4. Tu posición actual (cargo actual) *

Enter your answer

5. Cargo o posición a la cual te gustaría aspirar? *

Enter your answer

6. ¿Qué te motiva a querer participar de este programa? *

Enter your answer

Nota: la imagen muestra el formulario utilizado para recopilar información clave de los empleados interesados en el programa de entrenamiento

Para invitar a los empleados a participar, finalmente se distribuyó un formulario que indagaba sobre sus motivaciones para unirse al programa de entrenamiento. Desde el inicio, se estableció internamente que el primer grupo estaría compuesto por un máximo de 12 personas. Basándose en esta cifra, se proyectó una participación de alrededor de 50 empleados. Sin embargo, la respuesta superó con creces las expectativas iniciales, con más de 250 postulaciones recibidas.

Ilustración 5 - Lista de postulados

ID	Start time	Completion time	Email	Name	Last modified time	Nombre	Correo/Email	Departamento al que pertenece	Tu posición
1	2/13/25 11:45:33	2/13/25 11:45:56	alejandra.montana@ve	Alejandra Montana		A	prueba	a	a
2	2/18/25 10:00:31	2/18/25 10:01:45	Claudia.Torres@vensur	Claudia Torres		Claudia Alejandra Torre	claudia.torres@vensur	Accounting	GL Staf
3	2/18/25 10:01:20	2/18/25 10:02:34	Andres.Martinez@vens	Andres Martinez		Andres Martinez	andres.martinez@vens	System Operations	System
4	2/18/25 10:00:49	2/18/25 10:02:36	Diana.Martinez@vens	Diana Martinez		Diana Paola Martinez	diana.martinez@vensur	Vensure - Risk Operatic Risk Op	RPA De
5	2/18/25 10:01:31	2/18/25 10:02:44	angie.guaman@vensur	Angie Carolina Guaman		Angie Carolina Guaman	angie.guaman@vensur	IT	benefit
6	2/18/25 10:01:11	2/18/25 10:02:48	Sebastian.Aguilar@ven	Sebastian Aguilar		sebastian aguiar	sebastian.aguiar@vens	benefit recon	benefit
7	2/18/25 10:00:52	2/18/25 10:02:52	Monica.Rojas@vensur	Monica Rojas		MONICA PATRICIA ROJ	monica.rojas@vensure	ACCOUNTING	GL SEN
8	2/18/25 10:01:18	2/18/25 10:02:55	Jose.Alvarado@vensur	Jose Alvarado		Jose David Alvarado Gu	Jose.alvarado@vensure	IT	Team n
9	2/18/25 10:01:27	2/18/25 10:02:59	Eliana.Camargo@vens	Eliana Camargo		Eliana Camargo	eliana.camargo@vensur	Benefits	Benefit
10	2/18/25 10:01:00	2/18/25 10:03:15	Daniela.Jaimes@vensu	Daniela Jaimes		Daniela Jaimes Paredes	daniela.jaimes@vensur	Payroll Tax Ops	Payroll
11	2/18/25 10:01:09	2/18/25 10:03:23	Jose.Ochoa@vensure.c	Jose Ochoa		Jose Manuel Ochoa Ca	Jose.ochoa@vensure.c	Payroll	Payroll
12	2/18/25 10:02:12	2/18/25 10:03:32	jairo.mesa@vensure.cc	Jairo Mesa		Jairo Hernando Mesa V	jairo.mesa@vensure.cc	7000 - INFORMATION TIT Help	Senior
13	2/18/25 10:01:01	2/18/25 10:03:42	Eduardo.Molina@prism	Eduardo Molina		Eduardo José Molina Pi	eduardo.molina@prism	PrismHr	PARTN
14	2/18/25 10:02:25	2/18/25 10:03:48	Yarles.Restrepo@vens	Yarles Restrepo		Yarles Andrey Restrepo	Yarles.restrepo@vensur	Payroll	Payroll
15	2/18/25 10:02:57	2/18/25 10:03:52	Francisco.Graticola@ve	Francisco Graticola		Francisco	francisco.graticola@ve	Client Solutions	Senior
16	2/18/25 10:02:04	2/18/25 10:03:53	Isabella.Cuello@vensur	Isabella Cuello		Isabella Cuello	isabella.cuello@vensur	Payroll Tax	Senior

Nota: la imagen muestra una tabla con los datos de empleados que se postularon al programa de entrenamiento

Ilustración 6 - Agradecimiento por la alta participación en Momentum

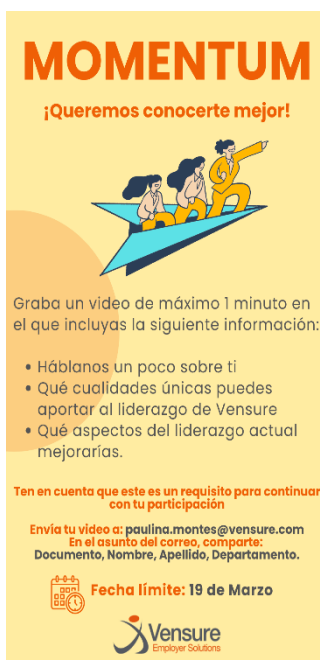


Nota: la imagen comunica el agradecimiento de la empresa por la gran respuesta a la convocatoria descatando que se recibieron, más de 250 postulaciones, superando las expectativas

Ante este inesperado volumen de solicitudes, se hizo necesario implementar dos filtros adicionales para garantizar la selección de los candidatos más idóneos. El primer filtro involucró a los vicepresidentes de cada área, quienes evaluaron a los postulantes de sus respectivos equipos. Esta evaluación se centró en dos criterios claves: el potencial de liderazgo demostrado por el empleado a lo largo de su trayectoria y el tiempo estimado en que ese potencial podría materializarse en un puesto de liderazgo tras la capacitación.

El segundo filtro buscó validar el interés genuino y continuo de los postulantes. Para ello, el equipo de Recursos Humanos solicitó la presentación de un video de un minuto de duración. En este vídeo, los candidatos debían presentarse y responder a dos preguntas específicas, que pretendían valorar la capacidad de los postulantes de presentar ideas innovadoras y detectar posibles problemáticas existentes en la operación y ver como estos plantean posibles soluciones.

Ilustración 7 - Requisito de video



MOMENTUM
¡Queremos conocerte mejor!

Graba un video de máximo 1 minuto en el que incluyas la siguiente información:

- Háblanos un poco sobre ti
- Qué cualidades únicas puedes aportar al liderazgo de Vensure
- Qué aspectos del liderazgo actual mejorarías.

Ten en cuenta que este es un requisito para continuar con tu participación

Envía tu video a: paulina.montes@vensure.com
En el asunto del correo, comparte:
Documento, Nombre, Apellido, Departamento.

Fecha límite: 19 de Marzo

Vensure
Employer Solutions

Nota: la imagen informa los requerimientos para realizar una actividad como parte del proceso de selección

- ¿De qué manera consideran que podrían contribuir al liderazgo actual de Vensure?
- ¿Qué aspectos de la operación en la que trabajan cambiarían si tuvieran la oportunidad?

Al final con el requerimiento adicional del vídeo en el proceso de postulación, se recibieron un total de 65 candidatos, de los cuales acabamos solamente dejando 11, no solo basándonos en sus videos de presentación sino también en las cualidades que demostraron en un último filtro que les fue aplicado donde se les planteaba una situación en grupos de 7 y tenían que dar unas conclusiones, asumiendo unos roles, cada etapa tuvo una calificación y las personas con mayor calificación fueron las seleccionadas.

Ilustración 8 - Rúbrica de evaluación para perfil de liderazgo

Rúbrica Assessment: Isla Perdida					
Competencia	Nivel 1 (Bajo Desarrollo)	Nivel 2 (En Desarrollo)	Nivel 3 (Intermedio)	Nivel 4 (Avanzado)	Nivel 5 (Sobresaliente)
Comunicación	No expresa ideas claramente, interrumpe o se sobrepone en la conversación de los otros.	Expresa ideas con dificultad y poca claridad.	Comunica sus ideas de forma comprensible, aunque con poca participación.	Explica con claridad, escucha activamente y mantiene el flujo de la conversación.	Explica con claridad, fomenta la comunicación grupal y sintetiza información para la toma de decisiones.
Trabajo en equipo	No coopera ni contribuye al grupo. Tiende a trabajar de forma aislada.	Participa mínimamente y acepta tareas con resistencia.	Aporta ideas y colabora de manera moderada en la ejecución de tareas.	Trabaja en conjunto, motiva a sus compañeros y respeta las opiniones del grupo.	Facilita la colaboración, fomenta la cohesión del equipo y resuelve conflictos de manera efectiva.
Resolución de problemas	No propone soluciones y espera que otros resuelvan los desafíos.	Propone soluciones básicas, pero carecen de viabilidad o profundidad.	Propone soluciones viables con apoyo del grupo, aunque con ciertas limitaciones.	Identifica problemas con rapidez y plantea soluciones efectivas.	Anticipa problemas, genera soluciones innovadoras y guía al equipo en su implementación.
Liderazgo	No asume responsabilidad ni influye en el grupo.	Toma iniciativa ocasionalmente, pero sin impacto en el grupo.	Asume cierta responsabilidad y motiva a sus compañeros de forma moderada.	Toma decisiones estratégicas y guía al grupo con seguridad.	Inspira al grupo, delega funciones de manera efectiva y fomenta la autonomía.
Orientación a las personas	No muestra empatía ni interés por el bienestar del grupo.	Se preocupa ocasionalmente por los demás, pero sin acciones concretas.	Demuestra empatía y ofrece apoyo ocasional a sus compañeros.	Se preocupa activamente por el bienestar del grupo y actúa en consecuencia.	Actúa con alto sentido de empatía, fortalece el vínculo del equipo y prioriza el bienestar colectivo.
Alineación con valores corporativos	No demuestra comportamientos alineados con los valores de la empresa.	Muestra ciertos comportamientos alineados, pero de forma inconsistente.	Demuestra compromiso con los valores en sus acciones y decisiones.	Actúa con coherencia en todas sus acciones, alineándose con los valores organizacionales.	Es un ejemplo de los valores de la empresa, los promueve activamente y motiva a los demás a seguirlos.

Nota: La imagen presenta una rúbrica de desempeño para evaluar las competencias claves para la comunicación

Ilustración 10 - parte 2 perdido en la isla

Parte 2 Perdidos en la isla



Historia:

Tu equipo estaba en un viaje de investigación cuando una tormenta inesperada golpeó su embarcación. El barco se hundió y lograron llegar a una isla desconocida con apenas unos pocos suministros. No hay señales de civilización ni comunicación con el mundo exterior.



Tienen recursos limitados y deben organizarse rápidamente para garantizar su supervivencia. Su desafío es tomar decisiones estratégicas sobre la mejor manera de usar los recursos, dividir tareas y afrontar imprevistos como condiciones climáticas adversas y posibles peligros naturales.



El rescate podría tardar como mínimo 1 semana en llegar, por lo que deben planificar su supervivencia hasta entonces.




nota : la imagen muestra una dinámica grupal

Ilustración 9 - Insumos para la supervivencia



Nota: la imagen muestra los insumos para desarrollar la actividad perdidos en la isla



Adicional al mencionado ejercicio grupal en la misma sesión se les realizó un ejercicio que pretendía evaluar la capacidad de aportar al liderazgo actual con la creación de una figura que se denominó para fines prácticos un súper solvo quien tiene la capacidad de tener “poderes” o cualidades distintivas que ayudan al resto del equipo como líder y también les daba la oportunidad de expresar sus temores o debilidades.

Assessment – Momentum No lideres

Parte I.

Actividad de proyección

Los aspirantes deben crear en 5 minutos un SuperSoulver el cual se vea representados respondiendo a estas preguntas:

Cuál sería "**Tu SUPER SOULVER**" (SUPERHÉROE creado por tí)

- Nombre del SuperSoulver
- ¿Cuáles son tus **3 valores** como superhéroe?
- ¿Cuáles son tus **cualidades distintivas** (superpoderes que te hacen ser un “superhumano” en tu entorno)?
- ¿Y cuáles son tus **mayores temores** ocultos?
- ¿Cuál es tu **criptonita**?

Tiempos:

- Instrucciones (3 minutos)
- Creación de SuperSoulver (5 minutos)
- Exposición (3 minutos por candidato)

Finalmente, luego de que cada participante compartiera sus ideas les hicimos una pregunta adicional para poder entender cuál era la proyección que estos estarían teniendo en el largo, corto o mediano plazo, realizándoles la siguiente pregunta:

Preguntar su proyección y plan profesional en la compañía a corto (6 meses), mediano (1 año) y largo plazo (1 año y medio)

Recurso didáctico para diseñar un elemento representativo del personaje




2. Desarrollo de Material de Entrenamiento: Un Enfoque Centrado en las Necesidades Operativas

En el dinámico y competitivo entorno empresarial actual, el liderazgo efectivo se ha convertido en un diferenciador crucial para el éxito organizacional. La capacidad de inspirar, motivar y guiar a los equipos hacia el logro de objetivos comunes es esencial. En este contexto, la creación de material de liderazgo se erige como una inversión estratégica, una herramienta poderosa para cultivar el talento interno y preparar a la próxima generación de líderes.

El desarrollo de material de entrenamiento efectivo está intrínsecamente ligado a las necesidades operativas de la organización. En lugar de adoptar un enfoque genérico, fue crucial identificar las carencias y desafíos específicos que enfrentan los empleados en su día a día. Por ejemplo, se observó una deficiencia significativa en las prácticas de liderazgo, específicamente en la falta de seguimiento apropiado de los líderes hacia los colaboradores. Esta carencia se manifiesta en la ausencia de un coaching efectivo, lo que a su vez limitaba el desarrollo y la maximización del potencial de los empleados.

El seguimiento y el coaching, siendo una de las responsabilidades esenciales en el papel del líder, hacen parte de las temáticas que se crearon para reforzar en el liderazgo actual y futuro, sin seguimiento, el supervisor pierde la oportunidad de identificar áreas de mejora, brindar apoyo y reconocer los logros. De manera similar, la ausencia de coaching impide que los empleados reciban la guía y el apoyo necesarios para desarrollar sus habilidades, superar desafíos y evitar errores en los procesos.

Por lo tanto, el material de entrenamiento desarrollado buscó abordar estas deficiencias de manera directa. Se enfocó en proporcionar a los líderes las herramientas y técnicas




necesarias para realizar un seguimiento efectivo de sus colaboradores, así como para impartir un coaching que impulse su desarrollo y maximice su potencial. Este enfoque centrado en las necesidades operativas garantiza que el material de entrenamiento sea relevante, práctico y capaz de generar un impacto positivo en el desempeño y el crecimiento de los empleados.

Otros temas que también resaltaron por su importancia y necesidad de implementación fueron, el “root cause analysis”, este nos permite mostrar a los postulantes un panorama más completo y detallado de todo lo que gira entorno a una circunstancia concreta, cuál es el análisis, desde cuando se identifica cierto comportamiento, qué razones principalmente llevaron a que surgiera un acontecimiento y ver más allá de lo que se nos presenta en el día a día, esta estrategia entre otras cosas nos permite ser más proactivos y menos reactivos porque detectando estos patrones puedo adelantarme a una circunstancia futura.

Además de esto, también hay otros temas, que se decidieron añadir para poder dar un contexto previo al postulante de cuál es el rol que estará desempeñando siendo supervisor, las funciones y el alcance que tendrá el cargo, de esta manera se justifican los módulos de hiring the best, role definition y Internal process, para poder que entiendan cómo realizar un buen proceso de selección una vez posicionados en el cargo, las funciones inherentes del mismo y los procesos administrativos que realiza un supervisor.

4. Implementación y evaluación

Una vez seleccionados los temas clave para el programa de capacitación en liderazgo, se dio paso a la organización detallada de cada una de las sesiones. la intención fue garantizar no solo una implantación eficiente, sino también una verdadera apropiación de los conocimientos por parte de los participantes. Para lograrlo, se optó por una metodología colaborativa que involucra directamente a los líderes de la organización: cada vicepresidente de operaciones asumió la responsabilidad de desarrollar e impartir una temática específica .



Esta decisión solo aprovecho su experiencia y conocimiento en el área sino que también fortaleció su rol como formadores y modelos a seguir dentro de la empresa.

Con el fin de garantizar la continuidad del programa frente a cualquier imprevisto, se asignó además un instructor suplente para cada sesión. Esto permitió mantener la calidad y la consistencia en el desarrollo del contenido, incluso ante ausencias inesperadas

Para acompañar las sesiones, se diseñaron y distribuyeron materiales de apoyo como guías de trabajo , estudios de caso y recursos audiovisuales . Estos contenidos no fueron pensados únicamente como un complemento, sino como herramientas prácticas que facilitaran la comprensión y posterior aplicación de temas tratados. Todos estos recursos quedaron disponibles en una plataforma virtual, de forma que cada participante pudiera acceder a ellos en cualquier momento, fortaleciendo a si su aprendizaje autónomo.

Durante todo el proceso se promovió un ambiente de retroalimentación constante. los instructores y los participantes mantuvieron un dialogo abierto que permitió enriquecer el contenido, ajustar las metodologías cuando fue necesario y reforzar el compromiso de todos con el proceso formativo. Esta interacción fluida fue fundamental para adaptarse a las dinámicas particulares de cada grupo y responder oportunamente a sus necesidades.

La evaluación del aprendizaje fue componente especial en la estructura del programa. En cada sesión se incorporaron actividades diseñadas para consolidar lo aprendido y medir el progreso individual de los asistentes. Estas instancias permitieron tanto los avances como las áreas que requieren refuerzo, haciendo posible una adaptación más precisa a las características y ritmos de cada participante.

Como cierre del proceso, y en línea con las necesidades identificadas previamente en cuento al desarrollo de habilidades en coaching, se implementó una sesión practica de

simulación . Esta actividad se convirtió en un requisito indispensable para obtener la certificación del programa. En ella, cada postulante tuvo la oportunidad de aplicar de forma integrada los conocimientos y competencias adquiridas , enfrentando un escenario que replicaba condiciones reales de trabajo . Gracias a este ejercicio , fue posible valorar su desempeño en un entorno seguro , pero exigente , asegurando que estuvieran preparados para liderar procesos de coaching efectivos dentro de sus equipos

Metodología de implementación

Ilustración 11 - Metodología de implementación

Agenda						
Week #	Coach Leader	Modulo	Topics	Modalidad	Créditos	Horas
Week 1	Kevin Holguin	Module 1	Role definition	Clase	1,5	2,25
			Time management		1,5	2,25
	Time management		1		1,5	
	Type or leadership		2		3	
Valentina Vargas	Principles of Communication	1	1,5			
Week 2	Juan Mesa	Module 2	ATT	Clase	2	3
			ATT	Clase		
	Kevin Holguin		Internal processes	Material Interactivo	1	1,5
	Valentina Vargas		Hiring the best	Material Interactivo	1	1,5
Week 3	Tomas Muñoz	Module 3	RCA	Clase	4	6
Week 4	Kevin Holguin / Alejandra Montana	Module 4	Coaching	Clase	4	6
Week 5	Yoryam Sanchez	Module 5	Data Analysis	Material Interactivo	1	1,5
Total					20	30

Nota: la imagen muestra una agenda de formación distribuida en 5 semanas la cual está organizada por módulos, temas, líderes, modalidad y horas totales

6.1 Operaciones más eficiente


Capacitar personal interno sin experiencia previa en manejo de equipos, aporta de manera directa en la operación puesto que estos conocen de antemano cómo funcionan los procesos y el contexto de la industria en la que se encuentran. También son conocedores de los errores que se ejecutan a diario, por falta de documentación, conocimientos o manejo de sistema. Estas personas entran a aportar en el liderazgo mediante propuestas de innovación o mejoras interdepartamentales al haber estado también más tiempo en la posición de procesadores operativos

- Clima del equipo.
- Eficiencia operativa.
- Retención del talento.
- Productividad del equipo.

6.2 Mejora la Gestión de la Organización:

Contratar personal interno para que pueda ocupar estas vacantes de liderazgo pueden aportar a la organización a tener mejoras en la satisfacción de los empleados mediante el aumento de los indicadores de clima o NPS, puesto que sería una persona que conoce de antemano cuál es el estado de satisfacción ante la compañía de cada uno de sus compañeros y las dolencias de estos, ahí entraríamos a ver cómo tratarlas y generar planes de mitigación.

Además, conociendo también a su equipo de trabajo el prospecto de líder podrá saber



detectar posibles casos que se presenten de rotación de personal y podrá de antemano, prevenir a los clientes sobre las salidas materializables que se vayan a presentar en los meses en curso, así como también establecer estrategias de retención del talento.

6.3 Permite tomar mejores decisiones.


La inclusión de nuevas personas permite también que, mediante el control y el acceso a información de liderazgo, la persona que estaría quedando encargada pueda tomar decisiones con una mayor facilidad, por ejemplo, podría saber si ante la cantidad de trabajo hay una necesidad de contratar recursos adicionales al menos para cubrir el alto flujo de trabajo por temporadas.

6.4 Mejorar la productividad.

El conocimiento, la documentación y el mapeo de los procesos que se llevan a cabo serán determinantes para que la persona quien recibe el cargo pueda, entender cómo se están balanceando las cargas del equipo. Detectar y filtrar el tipo de solicitudes recibidas, ver cuáles son los talentos clave dentro del equipo y optimizar tiempos, mediante la implementación de KPIS que permitan visualizar esa cantidad de tareas, ver a quienes fueron asignadas y cuáles fueron los tiempos de respuesta o manejo de las solicitudes.

6.5 Satisfacción del Cliente.

Nuestros clientes, quienes constantemente han podido percibir el cambio en el accionar y el flujo de trabajo existente. Podrían tener la tranquilidad de que pueden seguir creciendo y por parte de Solvo se le estaría brindando la ayuda necesaria para que esto se haga de una manera ordenada y segura, sin que se pierda información o procesos.



El contar con líderes que de antemano y sin ocupar el cargo conocen muchas de las funciones que estarían ejecutando aporta de manera directa al tipo de trabajo que estos realizan denominado como “violent execution” o estilo de la patineta, el cual explica que para poder tener un carro mínimamente tienes que comenzar con una patineta, la cual pasará a ser una bicicleta en un tiempo, para finalmente cumplir su objetivo final, teniendo claro su enfoque y conociendo de antemano el rápido crecimiento que estos tienen la implementación de estas figuras nos ayudarían a aportar de manera directa al estilo de negocio que estos manejan.

6.6 Clases de Plan de Mejora:

Procesos

La manera en que se venían desarrollando estas nuevas figuras de liderazgo anteriormente podía presentar una variable según el líder desarrollador que tuviese a cargo la persona y la disponibilidad de este para poder impartir todo el conocimiento adquirido mediante la experiencia al nuevo líder.

En algunos casos esto no se venía haciendo de la manera más estructurada y ordenada puesto que se pretendía enseñar según se fueran presentando las situaciones dentro del equipo esto hacía que el seguimiento mismo en su proceso de adaptación al cargo fuese casi nulo o inexistente.

De esta manera este proyecto le apuesta a tener un material y un “momento” específico por el que cada futuro líder tenga que pasar y cumplir con un mínimo de conocimiento adquirido en su proceso de formación para consolidarse como un líder certificado.

Este material que se irá adaptando según las necesidades del negocio mismo permite

tener una línea de inicio un comienzo y una estandarización más clara en cuanto a procesos de liderazgo esto también ayudará a que la percepción de equidad sea más justa para el resto de los empleados en cualquier proceso de selección que se lleve a cabo, pues ahora las personas mismas serán quienes con su talento demostrarán que tienen las habilidades necesarias para asumir el rol.

6.7 En siete pasos construyes un plan de mejora:

Ilustración 12 - proceso de construcción de una plan de mejora en siete pasos para el desarrollo del liderazgo



Nota : la imagen muestra un esquema de siete pasos para la construcción de un plan enfocado en el desarrollo de liderazgo abordando desde la identificación del problema hasta el análisis de los resultados


7. Aportes a mi Formación Personal

En lo personal, podría describir esta experiencia como un momento donde finalmente se complementan varias etapas de mi vida. En otras industrias tuve la oportunidad de aprender acerca de; atención al cliente, ventas, sistemas, compras, capacitación y entrenamiento de equipos y liderazgo.

En algún momento me pregunté cómo esto se podría de alguna manera fusionar para para poder desempeñarme en un cargo donde pudiera poner en práctica mis saberes, hoy entiendo que todo aquello que un día aprendí me sirvió para llegar hasta aquí, en lo personal puedo ver esta intervención como un logro y una oportunidad de que el conocimiento pueda perdurar en el tiempo, siendo plasmado y documentado de alguna manera. También puedo ver esto en la satisfacción de brindar una oportunidad a una persona sin experiencia previa a asumir retos, oportunidad que quise en algún momento yo tener y no se me fue brindada con esta facilidad. Finalmente, ver el impacto del material creado, observar cómo colaboradores sin experiencia comenzaban a desarrollar confianza en sus habilidades de liderazgo y a asumir sus roles con mayor seguridad y eficacia, fue una fuente de profunda satisfacción personal. Esta experiencia me demostró el poder multiplicador del liderazgo: al empoderar a otros, se genera un efecto dominó que impacta positivamente en toda la organización.

8. Aportes a mi Formación Profesional

En mi trayectoria profesional, esta experiencia se podría describir como una introspección del saber propio: la tarea de diseñar material de entrenamiento para colaboradores sin experiencia previa en la gestión de equipos, Inicialmente se concibió como un ejercicio práctico,



un encargo profesional, esta labor trascendió de la mera transmisión de conocimientos técnicos y se convirtió en una oportunidad de transmitir esas habilidades cruciales que hoy definen mi enfoque y mi comprensión del liderazgo.

Todo comenzó con una hoja en blanco. Tenía el reto de transformar conceptos abstractos sobre el liderazgo en algo comprensible, útil y aplicable para personas que estaban a punto de asumir, por primera vez, la responsabilidad de guiar a otros. Para lograrlo, tuve que repensar mis propias ideas sobre qué significa liderar: desmontarlas, identificar sus bases más sólidas y traducirlas a un lenguaje que no solo fuera claro, sino también motivador. Deje de lado los tecnicismos y me concentre en lo esencial: ser empático, comunicarse con claridad e inspirar a otros.

Este proceso de simplificar sin restar profundidad fue una verdadera escuela. Me obligó a ordenar mis ideas de forma lógica, a imaginar qué tipo de preguntas o confusiones podrían tener quienes recibirán el contenido, y a buscar formas cercanas de explicarlo: ejemplos reales, comparaciones con situaciones laborales comunes, ejercicios prácticos. Explicar lo complejo de forma sencilla no solo benefició a los futuros líderes, sino que también me ayudó a fortalecer mis propias habilidades comunicativas, a elegir mejor las palabras y a afinar la manera en que estructuro mis pensamientos.

Y aunque el trabajo de crear este material requería mucha reflexión individual, no fue una tarea en solitario. Desde el principio conté con la colaboración de líderes experimentados, incluyendo varios vicepresidentes de otras áreas, quienes también se sumaron a investigar distintas formas de enseñanza y a enriquecer el contenido con su experiencia. Lo más valioso de todo este proceso fue poder probar los módulos con personas reales, con quienes más adelante usarían estas herramientas en su día a día. Esa etapa fue reveladora: nos mostró qué



funcionaba, qué no, y nos permitió hacer ajustes sobre la marcha.

Gracias a estas interacciones, entendí cuán importante es escuchar con atención, estar abierto a recibir retroalimentación sincera y tener la flexibilidad para adaptar métodos cuando las circunstancias lo requieren. Aprendí a valorar las distintas formas en que las personas aprenden, a reconocer que cada ritmo es distinto, y que el verdadero impacto de una formación está en su capacidad de adaptarse a quien la recibe, no al revés.


Más allá del producto final, esta experiencia fue un proceso transformador. No solo se trató de diseñar un programa de formación, sino de aprender a enseñar desde un lugar más humano, más empático, y de redescubrir lo que significa construir liderazgo desde la cercanía, la coherencia y el ejemplo.

9. Conclusiones:

La estructuración cuidadosa de un programa de entrenamiento enfocado en el desarrollo de habilidades de liderazgo resultó ser una estrategia altamente efectiva para preparar a colaboradores sin experiencia previa para asumir roles de supervisión. El diseño e implementación de módulos tanto teóricos como prácticos, centrados en competencias clave como la comunicación, la delegación y la gestión del desempeño, permitió a los participantes no solo adquirir los conocimientos fundamentales, sino también ponerlos en práctica en un entorno seguro y controlado.

La retroalimentación positiva recibida por parte de los participantes, junto con la mejora evidente en las evaluaciones de conocimiento y desempeño, evidencian que el material cumplió con su propósito: brindar una base sólida que fortalezca las capacidades de quienes están llamados a convertirse en los futuros líderes dentro de Solvo Global. Esta apuesta por el desarrollo interno no solo prepara de manera más eficiente a los colaboradores para asumir nuevas responsabilidades, sino que también fortalece su sentido de pertenencia, motivación y percepción de crecimiento dentro de la organización.

Uno de los factores clave para el éxito de esta implementación fue la capacidad de adaptar el contenido del entrenamiento a las necesidades específicas del contexto organizacional y al perfil de los aspirantes. La inclusión de ejemplos concretos tomados del día a día en Solvo Global, especialmente de la cuenta Vensure, permitió anclar los conceptos a realidades conocidas por los participantes. De esta forma, el contenido no solo fue percibido como relevante, sino también como útil y aplicable.




Además, el diseño de actividades prácticas y simulaciones ajustadas a los retos reales que enfrenta un supervisor en su gestión cotidiana favoreció la apropiación significativa de las habilidades. Estas dinámicas ofrecieron un espacio para experimentar, equivocarse y aprender, lo cual potenció el proceso formativo de manera tangible. Esta experiencia refuerza la importancia de un enfoque contextualizado en los programas de capacitación, pues cuando los contenidos reflejan fielmente los escenarios laborales a los que se enfrentarán los futuros líderes, el impacto del aprendizaje se multiplica.

En definitiva, esta iniciativa no solo fortaleció las competencias individuales de los participantes, sino que también sentó las bases para una cultura organizacional más enfocada en el crecimiento, la responsabilidad y el liderazgo desde adentro. La inversión en el desarrollo de talento propio, cuando se hace con propósito y alineación con la realidad de la empresa, se convierte en un motor estratégico para la eficiencia operativa y la sostenibilidad del liderazgo en el tiempo.

Experiencia que viví en la empresa:

Mi período como practicante en Solvo Global, fue una experiencia transformadora, la inmersión en el entorno empresarial real, la participación activa en proyectos con los demás vicepresidentes, también profesionales experimentados me permitieron desarrollar habilidades cruciales y obtener una comprensión profunda de su dinámica organizacional y de manejo de equipos. Esta práctica no solo validó mi elección de carrera, consolidando y fomentando las relaciones con mis pares y demás estructuras del equipo de liderazgo, sino que también consolidó mi aprendizaje y me proporcionó una perspectiva práctica y valiosa para mi futuro profesional.




Durante este proceso, cada reto asumido representó una oportunidad para poner a prueba mis conocimientos teóricos en contextos reales, permitiéndome afianzar competencias tanto técnicas como interpersonales. La apertura y disposición de los equipos con los que trabajé enriquecieron mi experiencia, generando espacios de diálogo, retroalimentación y colaboración constante. Asimismo, pude evidenciar la importancia de la adaptabilidad, la proactividad y el pensamiento estratégico dentro de un entorno corporativo en constante cambio. Esta vivencia no solo marcó un hito en mi desarrollo académico, sino que también reafirmó mi compromiso con el crecimiento profesional y la búsqueda de excelencia en cada desafío que emprenda.

Formación académica:

Mi período como practicante en Solvo Global fue una experiencia transformadora. La inmersión en el entorno empresarial real, la participación activa en proyectos con los demás vicepresidentes, también profesionales experimentados, me permitieron desarrollar habilidades cruciales y obtener una comprensión profunda de su dinámica organizacional y de manejo de equipos. Esta práctica no solo validó mi elección de carrera, consolidando y fomentando las relaciones con mis pares y demás estructuras del equipo de liderazgo, sino que también consolidó mi aprendizaje y me proporcionó una perspectiva práctica y valiosa para mi futuro profesional.

La aplicación práctica de los conocimientos y metodologías adquiridos durante mi formación académica en la Universidad Católica Luis Amigó resultó fundamental para el desarrollo y la implementación exitosa de la intervención empresarial en Solvo Global. La comprensión teórica del análisis organizacional y la gestión de proyectos me proporcionó un marco estructurado para analizar la problemática, diseñar soluciones innovadoras y evaluar el




impacto de la intervención, demostrando la relevancia directa y el valor tangible de mi preparación académica en un contexto empresarial real y desafiante.

Adicionalmente, la práctica me permitió fortalecer competencias blandas esenciales como la comunicación asertiva, el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo. Estas habilidades se consolidaron en el ejercicio cotidiano al interactuar con equipos interdisciplinarios, liderar pequeñas iniciativas y enfrentar retos propios del entorno corporativo. La posibilidad de recibir retroalimentación constante por parte de profesionales con amplia trayectoria no solo enriqueció mi desempeño, sino que también me motivó a mantener una actitud de mejora continua, disciplina y compromiso frente a los desafíos que se me presentaron durante todo el proceso.

Orientador:

Contar con personas experimentadas que te acompañan en cada parte del proyecto, como en este caso con mi asesor de prácticas, hace de la experiencia algo más enriquecedor, puesto que con su ayuda hace que no se pierdan de vista detalles sumamente importantes a la hora de la entrega como la estructura, calidad del material presentado, los tiempos de entrega, mejoras y asesoría en los proyectos.

Además, que puedes recibir de primera mano cualquier comunicación que la universidad esté impartiendo para los estudiantes que de igual manera se encuentran en el proceso, en este caso, las fechas de socialización, cursos necesarios que se tienen que presentar como el de SST o charlas a las que poder asistir que podrían hacer más enriquecedor el proceso de formación y prácticas.



Gracias a este acompañamiento constante, pude mantener un enfoque claro sobre mis responsabilidades y prioridades, lo cual fue crucial para lograr un equilibrio entre la exigencia académica y la práctica profesional. La orientación brindada no solo favoreció el cumplimiento de los requisitos institucionales, sino que también fortaleció mi capacidad de gestión personal, planificación y respuesta efectiva ante imprevistos, habilidades altamente valoradas en el entorno laboral actual.

10. Recomendaciones


Agencia de práctica:

Sería altamente beneficioso complementar la formación técnica de los estudiantes en práctica con talleres o sesiones de acompañamiento adicionales, centrados en el desarrollo de habilidades blandas esenciales para el entorno empresarial actual. Temas como la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo y la adaptabilidad ante el cambio, no solo fortalecen el perfil profesional de los practicantes, sino que también les brindan herramientas clave para integrarse de manera más efectiva a los equipos de trabajo y responder con mayor solvencia a los desafíos del día a día.

Además, estos espacios de formación pueden convertirse en momentos valiosos de reflexión y crecimiento personal, al ofrecer a los estudiantes oportunidades para identificar sus fortalezas, reconocer áreas de mejora y compartir inquietudes en un entorno seguro y acompañado. Así, la agencia de práctica no solo cumple con su rol formativo, sino que se posiciona como una entidad comprometida con la formación integral del talento joven que está ingresando al mundo laboral

Asesor:

El rol del asesor cobra un valor fundamental durante el proceso de práctica, por lo que resulta pertinente considerar un aumento en la frecuencia de las visitas de seguimiento o, en su defecto, de las reuniones virtuales con los estudiantes que se encuentran vinculados a distintas empresas. Estos encuentros más continuos permitirían identificar de manera oportuna posibles dificultades en el entorno laboral, así como necesidades puntuales de acompañamiento o áreas donde se pueda profundizar en el aprendizaje para garantizar una experiencia más enriquecedora.



Establecer este contacto regular también fortalece el vínculo entre el estudiante y la institución académica, transmitiendo un mensaje claro de respaldo y acompañamiento.

Asimismo, permite al asesor tener una visión más realista y dinámica del entorno en el que se desenvuelven los practicantes, facilitando una intervención más pertinente y ajustada a los contextos específicos de cada empresa, lo cual repercute positivamente en la calidad del proceso formativo.


Líder:

Incorporar en la evaluación anual de desempeño (“annual performance review”) un espacio que reconozca las contribuciones informales de liderazgo podría ser un paso significativo para fortalecer la cultura organizacional. Esto incluiría destacar a aquellos colaboradores que, sin tener un cargo formal de liderazgo, han acompañado y orientado activamente a los nuevos integrantes del equipo, han propuesto mejoras metodológicas o han contribuido a crear un ambiente laboral más colaborativo, unido y con un fuerte sentido de pertenencia.

Esta iniciativa no solo visibiliza comportamientos que fortalecen al equipo desde dentro, sino que también motiva a otros a asumir un liderazgo positivo, basado en la cooperación, la innovación y el apoyo mutuo. Reconocer estos aportes desde una perspectiva cualitativa y humana, permite construir equipos más conscientes del impacto que cada persona puede tener en el desarrollo del colectivo, impulsando una cultura organizacional más sólida y empática.

Universidad y coordinación de práctica:

La creación de un foro o espacio de interacción entre los estudiantes que se encuentran realizando sus prácticas en diferentes empresas representa una valiosa oportunidad para



fomentar el aprendizaje colaborativo. A través de este tipo de encuentros, los estudiantes pueden compartir experiencias, intercambiar perspectivas sobre sus procesos formativos y enriquecer su visión sobre el mundo laboral a partir de realidades diversas, lo que amplía su comprensión sobre el papel del profesional en distintos contextos organizacionales.

Además, estos espacios promueven el sentido de comunidad académica, incluso fuera del campus, fortaleciendo los lazos entre compañeros que transitan por una etapa común de formación práctica. Al generar este tipo de dinámicas, la universidad y la coordinación de práctica demuestran su interés por acompañar el proceso más allá del cumplimiento de funciones, apostando por una formación reflexiva, dialógica y orientada al crecimiento conjunto.

11. Bibliografía y Webgrafía

Asana. (2025, 17 de febrero). *18 consejos sobre gestión del tiempo para impulsar la productividad [2025]*. <https://asana.com/es/resources/time-management-tips>

Asana. (2025, 21 de febrero). *Qué es el principio de Pareto o la regla 80/20 [2025]*. <https://asana.com/es/resources/pareto-principle-80-20-rule>

ASQ. *Quality Resources*. <https://asq.org/quality-resources>

ASQ. *ASQ Quality Tools - Fishbone Diagram*. <https://asq.org/training/asq-quality-tools---fishbone-diagram-fdasq>

Infraspeak Blog. *Análisis de los 5 porqués (5 whys): ¿qué es y cómo hacerla?*. <https://blog.infraspeak.com/es/analisis-de-los-5-por-ques/>

HubSpot Blog. (2021, 1 de julio). *5 porqués (5 whys): qué es, metodología y ejemplos*. <https://blog.hubspot.es/sales/5-porques>

Concepto. *Comunicación efectiva - Qué es, características y elementos*. <https://concepto.de/comunicacion-efectiva/>

UNI. *Tipos de Liderazgo y sus características como aplicarlos*. <https://posgrado.uni.edu.ni/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos/>

FranklinCovey Colombia. *The 7 Habits for Managers - FranklinCovey Colombia*. <https://franklincovey.com.co/en/solutions/leadership/7-habits-managers/>

ICM Consulting. (2019, 8 de diciembre). *SIX LEADERSHIP PRINCIPLES TO LEARN FROM AN EAGLE.....* <https://icmconsulting.co/f/six-leadership-principles-to-learn-from-an-eagle>

Bizneo HR. *Pruebas de selección de Personal | 5 ejemplos para tu empresa*. <https://www.bizneo.com/blog/pruebas-de-seleccion-de-personal/>

Trustmary. *¿Cómo mejorar el Net Promoter Score? 7 maneras de mejorar tu NPS.*

<https://trustmary.com/es/nps-net-promoter-score/como-mejorar-el-net-promoter-score-7-maneras-de-mejorar-tu-nps/>

VensureHR. *Contact VensureHR, Your Human Resources Provider.*

<https://www.vensure.com/contact/>

PolodelConocimiento. *Importancia de las TIC en los procesos administrativos, de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas.*

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2524>

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE. *Estudio comparativo de estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en niños de 3 a 4 años.*

<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/investigacion-educativa/article/view/3152>

Dialnet. *estudio de caso de la unidad educativa Juan Antonio Vergara Alcívar.*

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8823304.pdf>

Community Tool Box. *Capítulo 13., Sección 1. Crear un plan para desarrollar el liderazgo.*

<https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/plan-para-construir-liderazgo/principal>

Easygenerator. *Cómo crear un módulo de formación: guía paso a paso.*

<https://www.easygenerator.com/es/blog/e-learning/crear-modulo-de-formacion/>

UPV. *Guía para la creación de Artículos Docentes - UPV.*

https://www.upv.es/contenidos/DOCENRED/infoweb/docenred/info/articulos_docentes_cast.pdf

SafetyCulture. *Gestión de almacenes: Proceso y desafíos.*

<https://safetyculture.com/es/temas/gestion-de-almacenes/>

12.Anexos



Assesment Type of
Leadership.pdf



Time
Management..pdf



Attrition..pdf



Hiring The Best..pdf



Role Definition..pdf



Level Up - Luisa
Contreras.pdf



Root Cause
Analysis..pdf



Type of Leadership I
Principles of Good Co



Evaluation
Momentum.xlsx



Rúbrica de
Evaluación filtrado de