

**TRABAJO DE GRADO PRÁCTICA EMPRESARIAL - TALENTO HUMANO:  
PORVENIR**



ALFONSO QUINTERO SANCHEZ



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
FACULTAD DE NEGOCIOS INTERNACIONALES  
VILLAVICENCIO  
2022

**TRABAJO DE GRADO PRÀCTICA EMPRESARIAL TALENTO HUMANO:  
PORVENIR**

ALFONSO QUINTERO SANCHEZ

Trabajo Final de Grado de prácticas presentado como requisito para optar al título de profesional  
en Negocios Internacionales

Asesor

JULIO RAMIREZ MORALES

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
FACULTAD DE NEGOCIOS INTERNACIONALES  
VILLAVICENCIO

2022

**Autoridades académicas**

**P. JOSÉ GABRIEL MESA ANGULO, O.P.**

Rector General

**P. EDUARDO GONZALES GIL, O. P.**

Vicerrector Académico General

**P. JOSÉ ANTONIO BALAGUERA CEPEDA, O.P.**

Rector Sede Villavicencio

**P. RODRIGO GARCIA JARA, O.P.**

Vicerrector Académico Sede Villavicencio

**Mg. JULIETH ANDREA SIERRA TOBÓN**

Secretaria de División Sede Villavicencio

**Doc. ERNESTO JOSÈ CAMARGO HERNANDEZ**

Decano Facultad de Negocios Internacionales

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

**ERNESTO JOSÈ CAMARGO HERNANDE**  
Decano de Facultad de Negocios Internacionales

---

**JULIO RAMIREZ MORALES**  
Director Trabajo de Grado

---

**MARTHA XIMENA SILVA MANRIQUE**  
Jurado

---

**JULIO ANDRÈS RAMÌREZ MORALES**  
Jurado

## Tabla de Contenido

Glosario.....	8
Resumen .....	12
Abstract.....	13
Introducción.....	14
1. Objetivos.....	15
1.1    Objetivo General.....	15
1.2    Objetivos Específicos .....	15
2. Perfil de Porvenir S.A.....	16
2.1    Historia .....	17
2.2    Responsabilidad Social Empresarial.....	18
2.3    Misión.....	18
2.4    Visión.....	18
2.5    Productos y Servicios .....	18
2.5.1    Pensiones Obligatorias .....	18
2.5.2    Pensiones Voluntarias.....	19
2.5.3    Planes Empresariales .....	19
2.5.4    Cesantías .....	19
2.5.5    Patrimonios autónomos .....	19
2.6    Accionistas.....	20
3. 3. Cargo y Funciones Desempeñadas .....	21
3.1    Cargo Asignado .....	21
3.2    Funciones Desarrolladas.....	21
3.2.1    Liderar actividades en el Área de Talento Humano Dispuestas por los Lineamientos Anuales .....	21
3.2.2    Búsqueda de Nuevos Proveedores para Porvenir S.A.....	22
3.2.3    Acompañamiento, Seguimiento y Control a Cuerpo Directivo y Administrativo 24	24
3.2.4    Apoyo en los Trámites de los Empleados .....	24
3.2.5    Apoyo en el Diligenciamiento de Novedades .....	25

3.2.6	Proceso de Vinculación de Nuevos Cargos y Aspirantes .....	25
4.	Aportes a la Formación Profesional .....	28
4.1	Aportes del Estudiante a la Empresa .....	29
4.2	Obstáculos en el Proceso de Práctica Empresarial .....	30
5.	Recomendaciones .....	31
6.	Conclusiones.....	32
7.	7. Referencias .....	33
8.	Anexos .....	35

**Lista de Figuras**

Figura 1. Logo Porvenir S.A.....	16
Figura 2. Participación Accionistas .....	20
Figura 3. Asamblea de Accionistas.....	20
Figura 4. Relación Institucional por Áreas .....	28
Figura 5. Inventarios Porvenir S.A .....	35
Figura 6. Capacitaciones al Talento Humano por parte de la ARL .....	35
Figura 7. Encuentros especiales con el Talento Humano Porvenir S.A .....	36

## Glosario

**Administración de los recursos humanos:** La administración de los recursos humanos tiene como principal característica ejecutar procesos funcionales en la empresa que tienen que ver con la contratación, como también se relaciona con el desempeño de los empleados en la empresa; es muy importante para las empresas, puesto que se relaciona con la gestión, coordinación y planeación de todo lo del personal, con el objetivo individual de los trabajadores y en ese sentido en lograr cumplir el objetivo general de la empresa (Unir, 2021).

**Agentes Económicos:** Comprende el conjunto de actores que tienen la responsabilidad de tomar decisiones en actividades económicas, en esta visión participan los entes naturales y jurídicos de la economía en los mercados, relacionados con la producción, distribución, intercambio y consumo de productos, bienes y servicios (encolombia, 2022).

**Agregados Monetarios:** Son el total del dinero monetario que circula en una economía, en una concepción práctica constituye los elementos que se utilizan como medio de pago, derivados de los pasivos de las instituciones financieras; en síntesis, el agregado monetario es el pasivo que genera el Banco Central y en consecuencia el activo para quienes poseen el dinero, estos pueden ser dinero en efectivo, como también depósitos de ahorro en el mercado financiero (Peiro, 2022).

**Banco:** Entidades que trabajan con el dinero, mediante custodia hecha por personas y empresas, y posteriormente facilitan préstamos que usan con los mismos recursos, a esta actividad se le denomina intermediación financiera (Educa, 2022).

**Ahorro:** El ahorro es la determinación que toma una persona o empresa de guardar parte de sus ingresos con el fin de darle una destinación futura, esta determinación se refiere desde el punto de vista de la teoría economía a la renta o ingreso que no está destinada al consumo, el producto de dicha acción tendrá como utilidad otros fines económicos; para ello existen diversos instrumentos financieros que permiten incrementar dicha acción (Ahorro, 2021).



**Aval:** El aval es la acción de respaldo de una persona o ente económico, para que dicha parte respalde una obligación de la persona en específico, el aval en dicho sentido corresponde a una referencia de fundamento para una acción económica (Definición. De, 2022).

**Bono:** Los bonos son medios para obtener recursos, dichos recursos capitales los otorga como fuente de financiación una entidad empresarial o el gobierno, por lo tanto, constituye una forma para tomar un crédito en forma de bono, quienes obtengan el certificado crédito del bono se comprometen a devolver el título valor más los intereses que represente el capital (BanRepCultural, 2022).

**Capital:** Es uno de los factores que inciden en la producción junto al trabajo, la tierra y la tecnología; en dicho sentido se caracteriza por constituir un bien perdurable, como por ejemplo un horno es el capital que posee un panadero para desarrollar su actividad económica, por lo tanto, un capital es un bien que a su vez sirve para generar valor, que puede constituirse por medio de bienes o servicios (Roldan, 2022).

**Bienes de Capital:** Este forma parte del patrimonio, el cual brinda la oportunidad de ser productivo, por medio de un bien de consumo que se ofrece al público, como resultado, los bienes de capital son aquellos que son productivos, los bienes de capital tienen la característica de ser duraderos, los cuales no deben confundirse con los bienes como la materia prima; los bienes de capital son esenciales, por lo tanto, para aumentar el capital y generar en ese sentido mayores ganancias (Caballero, 2022).

**Cartera Vencida:** La cartera vencida constituye las cuentas por cobrar de una empresa, en los tiempos actuales la economía ha sufrido grandes pérdidas debido a los efectos de la pandemia, según Acopi (la asociación colombiana de medianas y pequeñas empresas), en mayo del 2020 se tuvo una reducción de cerca del 75% de la cartera; por lo tanto, debido al panorama de déficit económico, las empresas deben diseñar estrategias que conlleven a acuerdos con sus clientes, con el fin de recuperar dicho capital de la manera más pertinente (Bancolombia, 2021).

**Crédito:** Esta es una operación financiera que tiene dos componentes, una persona que se denomina acreedor el cual realiza un préstamo a otra persona esta se denominara deudor, teniendo en cuenta un acuerdo determinado por un tiempo definido, acordando pagar los intereses que sean prescritos en dicho acuerdo (Crédito, 2021).

**Crédito Hipotecario:** Estos son otorgados a una persona con el fin de ejecutar una adquisición de un bien inmueble, como también para su construcción, remodelación, ampliación de vivienda, y dichos créditos están respaldados por medio de hipotecas del bien inmueble inscrito en constancia a favor del ente financiero que conceda el crédito (SBS, 2022).

**Cuenta Corriente Bancaria:** La cuenta corriente está regulada por el código de comercio colombiano entre los artículos 1382, y esta se define como una cuenta en la que el titular puede disponer un control sobre su dinero de forma efectiva y en cualquier momento; tiene la característica de poder generar cheques los cuales se constituyen como títulos valores, y dicha cuenta puede ser compartida si en los acuerdos del contrato a si se prescribiera (Gerencie. com. 2022)

**Cuota:** Es el dinero que tiene como fin abonar regularmente, teniendo en cuenta los intereses que se generan por un dinero de adquisición a crédito, dicha constancia se plantea de acuerdo a unos plazos determinados los cuales pueden ser mensuales, trimestrales o semestrales (Billin, 2022).

**Deuda:** Constituye esencialmente una obligación que tiene una persona, dicha obligación contiene unos compromisos de pago, los cuales cuáles se fundamentan dependido la actividad económica del deudor (Vásquez, 2022).

**Asesorar:** recomendar un curso de acción u ofrecer una opinión con base en conocimiento especializado (Real Academia Española, 2022).

**Asignación:** Este se concede como el acto de asignar, lo que quiere decir que hace relación al empleo de una función, como también al empleo de un monto estipulado, por ejemplo, un salario (Definición. De. 2022).

**Auditar:** Presupone evaluar y medir las diferentes características en una organización, en sentido de auditar una empresa no concierne a tomar correctivos, por el contrario, es una herramienta que permite identificar debilidades y fortalezas; dichas acciones de medición correctivas pretenden mejorar la eficiencia y la rentabilidad (Sánchez, 2022).

**Capacitar:** comprende la acción de liderar procesos de enseñanza, con el fin de que los trabajadores desarrollen una conducta más organizada, por lo tanto, la capacitación comprende una instrucción práctica sobre los diferentes procedimientos (Concepto. De. 2022).

### **Resumen**

El presente informe representa la gestión realizada en el proceso profesional y laboral desempeñado en Porvenir de la ciudad de Villavicencio, en la sucursal que se encuentra en el barrio Barzal Alto, en el área del Talento Humano, con el objetivo de promover, diseñar, desarrollar e implementar estrategias, que fortalecieron la mejora continua de la organización que dirige el área de Talento Humano durante los seis meses (2019). La estructura del documento se da en relación con el proceso lógico y cronológico llevado a cabo a través de cada actividad ejecutada y los resultados alcanzados. Este documento corresponde al informe de práctica empresarial, requisito para optar por el título de profesional en Negocios Internacionales.

**Palabras Clave:** Talento humano, administración, recursos humanos, coordinar.

### **Abstract**

This report represents the management carried out in the professional and labor process carried out in Porvenir in the city of Villavicencio, in the branch located in the Barzal Alto neighborhood, in the area of Human Talent, with the objective of promoting, designing, developing and implement strategies, which strengthened the continuous improvement of the organization that directs the Human Talent area during the six months (2019). The structure of the document is given in relation to the logical and chronological process carried out through each activity carried out and the results achieved. This document corresponds to the business practice report, a requirement to qualify for the title of professional in International Business.

**Keywords:** Human talent, administration, human resources, coordinate.

## **Introducción**

Para Porvenir S.A. administradora de pensiones y cesantías, es muy importante construir estrategias que fortalezcan los procesos de adaptación del talento humano en su gestión administrativa, en concordancia con su misión y visión organizacional, dicha premisa tiene un significado en el personal como el recurso más valioso.

En el proceso de administrar los procesos en el área del recurso humano, constituye una misión, que la puede ser desempeñada por una persona o una unidad como en el caso de Porvenir S.A., teniendo en cuenta las directrices de los directivos de la organización, con el fin de alinear las políticas de la gestión humana con las estrategias, administrativas y financieras de la organización, a través de las personas. En general las funciones desempeñadas alrededor de la gestión humana están integradas por las áreas de Selección, Contratación, Compensaciones y Benéficos, Capacitación, Evaluación y Desarrollo.

## **1. Objetivos**

### **1.1 Objetivo General**

Desarrollar procesos activos, funcionales y estratégicos; para fortalecer la eficiencia continua en la organización Porvenir desde el área de Talento Humano.

### **1.2 Objetivos Específicos**

- Liderar actividades de acompañamiento y asesoramiento en el área del talento humanos siguiendo los lineamientos establecidos anualmente por las directivas.
- Coordinar los procesos con proveedores.
- Realizar asesoramiento en trámites a los empleados de la entidad financiera, en lo relacionado Fondo de Empleados de Porvenir
- Diligenciar reportes de novedades, memorandos y descargos.
- Apoyo en el proceso de reclutamiento, selección y contratación del Talento humano en la Regional.

## 2. Perfil de Porvenir S.A

**Figura 1. Logo Porvenir S.A**



**NOTA** Tomado de Portal Web Porvenir, Adaptado de: (Porvenir S.A, 2021).

Porvenir S.A. es una entidad que tiene como misión administrar pensiones y cesantías en el territorio colombiano, fue constituida en el año 1991, cuenta con un total aproximado para el año 2022 de trece millones de afiliados, con más de cien mil pensionados; dicha percepción constituye un pilar fundamental que genera bienestar y confianza en los distintos afiliados de porvenir y por supuesto en sus familias; siendo un pilar fundamental considerando que su acción se centra en el mundo del ahorro.

En el ordenamiento jurídico del Estado Colombiano, las pensiones hacen parte de la seguridad social, la cual es determinada a partir del artículo 48 de la Constitución Política que establece “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley” (Corte Constitucional de Colombia, 1991, p.19).

La ley 50 1993 y la ley 100 de 1993 parametriza las normas pensionales que se deben cumplir para el buen funcionamiento del mismo sistema (MinJusticia, 1993; Función Pública, 1993).

Porvenir hace parte del Grupo AVAL, uno de las multinacionales financieras más importantes del país (Porvenir S.A., 2018), la cual tiene una visión de desarrollo, social y del medio ambiente en Colombia.



Todo el talento humano de Porvenir en su amplio espectro, está enfocado en la misión fundamental de su acción, dicha misión se centra en el ahorro, aspecto que es muy valioso para las personas, quizás hoy en día todas las personas conllevan en su diario vivir problemas de dinero, problemas de alguna necesidad, alguna calamidad; por lo tanto, Porvenir ayuda a las personas para que logren desarrollar un capital financiero que logre satisfacer las diferentes necesidades, puede ser vivienda, puede ser salud, educación. Las personas durante el transcurso de su vida tendrán que dejar de producir un capital, especialmente en la tercera edad; y desde esa perspectiva, Porvenir ayuda a la sociedad a respaldar su disposición financiera, y de esa forma cumplir con las necesidades primordiales en el desarrollo de la vida.

## **2.1 Historia**

Constituida en 1991 como una administradora de fondos de pensiones y cesantías, es la administradora de pensiones más grande del país, en el año 1994 se estableció una alianza con la AFP Próvida S.A. de Chile; Desde sus inicios Porvenir se ha consolidado como la sociedad administradora con la mayor cantidad de afiliados y de recursos administrados en los fondos de pensiones obligatorias y de cesantías (Porvenir S.A., 2021).

Porvenir trabaja en la consolidación y administración del futuro de pensión de los afiliados y administra su ahorro bajo criterios de rentabilidad, seguridad y transparencia; este compromiso se encuentra respaldado por un excelente equipo humano en continuo crecimiento y desarrollo, el cual vela por ofrecer un portafolio de productos dinámicos y un servicio ágil y oportuno, para garantizar la satisfacción de las necesidades de los clientes.

Actualmente, la empresa busca seguir avanzando en la automatización con nuevas herramientas digitales para que los afiliados hagan sus trámites de forma más ágil. La administradora de fondos de pensiones porvenir, líder en el mercado colombiano con más de \$118 billones de recursos bajo administración, quiere seguir creciendo en 2017, un avance que espera que se traduzca en 600.000 nuevos clientes a finalizar este año (Finanzas Personales, 2016).

## **2.2 Responsabilidad Social Empresarial**

Como un valor social que caracteriza a porvenir, es importante resaltar la acción que la empresa desarrolla desde el año 2004, ayudando a financiar integralmente a los atletas colombianos. Uno de los reconocimientos que se deben vincular a esta gran gestión, la representa la orden que le entrego, el Comité Olímpico Colombiano al Mérito Deportivo Categoría Oro al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir por el gran apoyo a la juventud, al deporte y en particular al atletismo colombiano que ha brindado la firma durante los últimos años. Provenir también ha sido partícipe de la Media Maratón desde su inicio en el año 2000, este relevante evento deportivo constituye una parte primordial en la representación de Bogotá ante el mundo, es la carrera más importante de Latinoamérica, en donde participan alrededor de unos 45.000 atletas (Porvenir S.A., 2021).

## **2.3 Misión**

“Contribuimos al crecimiento del ahorro de nuestros afiliados, apoyándolos en todas las etapas de su vida” (Porvenir S.A, 2021).

## **2.4 Visión**

Ser la compañía líder, referente en innovación y servicio, que transforma la cultura de ahorro en grandes beneficios” (Porvenir S.A, 2021).

## **2.5 Productos y Servicios**

### ***2.5.1 Pensiones Obligatorias***

Es el ahorro obligatorio que deben hacer los trabajadores colombianos dependientes o independientes a lo largo de su vida laboral para asegurar un ingreso normal en la vejez (Colfondos, 2020).

### **2.5.2 Pensiones Voluntarias**

La pensión voluntaria es un mecanismo de ahorro e inversión que le permite al afiliado complementar la pensión obligatoria o cumplir con sus metas específicas de ahorro (Porvenir S.A, 2021).

### **2.5.3 Planes Empresariales**

Consiste en que una empresa se vincula al fondo como entidad patrocinadora, realizando aportes a favor de sus colaboradores por medio de un programa de bienestar (Porvenir S.A, 2021).

### **2.5.4 Cesantías**

Son una prestación social a la cual tiene derecho el trabajador como vínculo laboral y también una persona independiente que se vincule voluntariamente. Auxilio monetario (Porvenir S.A, 2021).

### **2.5.5 Cesantías Retroactivas**

Son conocidas como de régimen tradicional, se caracterizan por permanecer en manos del empleador durante la existencia de la relación laboral y son reconocidos a la terminación laboral (Porvenir S.A, 2021).

### **2.5.5 Patrimonios autónomos**

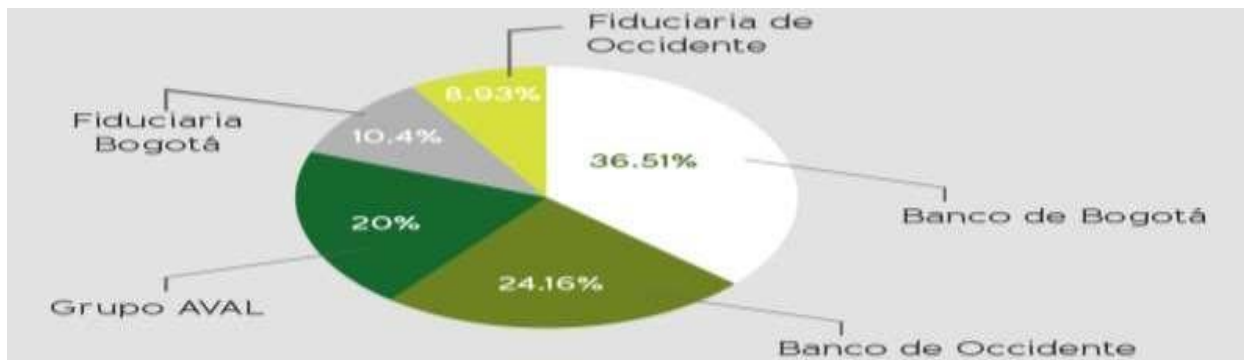
Son un conjunto de bienes que están asociados a una finalidad específica, conformados por los recursos que entrega una entidad pública o privada para garantizar el pago de obligaciones pensionales (Porvenir S.A, 2021).

## 2.6 Accionistas

La compañía cuenta con cinco grupos de accionistas: Banco de Occidente, Grupo Aval, Banco de Bogotá, Fiduciaria de Occidente y la Fiduciaria Bogotá (Porvenir S.A, 2021).

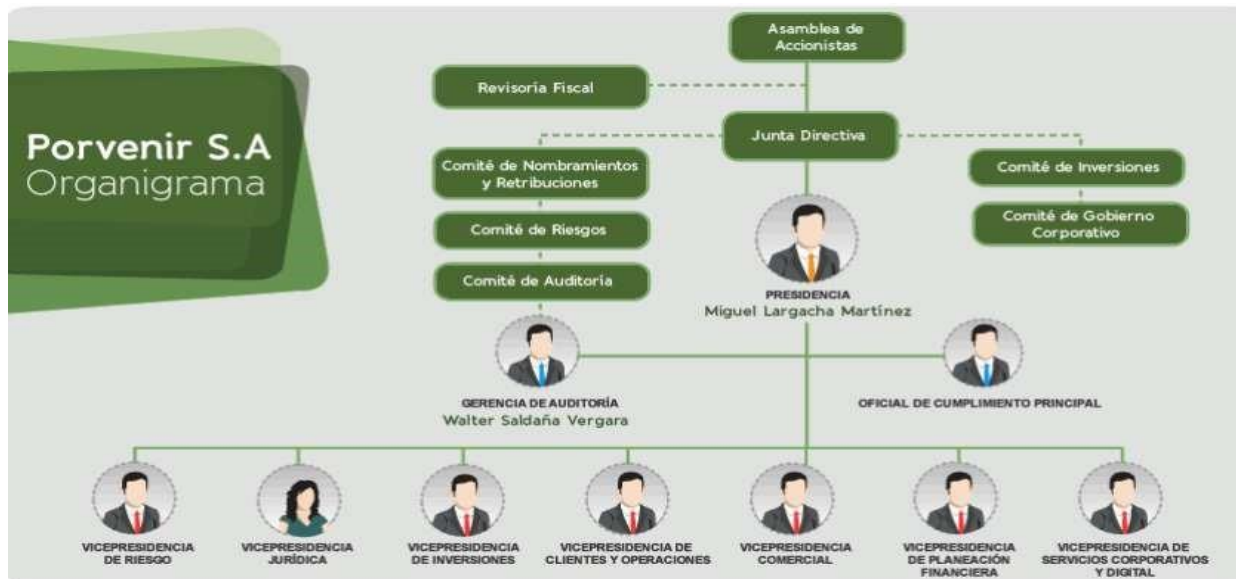
En la figura 1, se evidencia el porcentaje de participación que tiene cada uno de los

**Figura 2. Participación Accionistas**



**Nota.** Tomado de Participación accionistas, Adaptado de: (Porvenir S.A, 2021).

**Figura 3. Asamblea de Accionistas**



**Nota.** Tomado de Asamblea de accionistas, Adaptado de: (Porvenir S.A, 2021).

### **3. 3. Cargo y Funciones Desempeñadas**

#### **3.1 Cargo Asignado**

El cargo desempeñado en la Empresa Porvenir S.A., fue el de aprendiz en el área de talento humano, en donde se evidencia un ambiente laboral bastante positivo, el cual constituye una base de aprendizaje que define el carácter de comportamiento en habilidades humanas, por lo tanto, las experiencias de aprendizaje desde el perfil desempeñado, constatan el resultado de la misión.

#### **3.2 Funciones Desarrolladas**

- Brindar apoyo logístico en base a asesoramiento a los funcionarios de Porvenir S.A de Villavicencio.
- Apoyar las actividades propuestas por la planeación administrativa
- Apoyar diligenciamiento de reportes de novedades, descargos e informes de producción que se conformen en la labor.
- -. Asesorar de forma activa en las capacitaciones desarrolladas por el área de Talento Humano.
- Asesorar y apoyar al personal de Porvenir S.A en la seccional Villavicencio.
- Apoyar la revisión de documentación en procesos y procedimientos, para el análisis y tratamiento entre áreas de gestión.
- Asesorar en el proceso de reclutamiento, selección y contratación del Talento humano en la Regional.

##### ***3.2.1 Liderar actividades en el Área de Talento Humano Dispuestas por los Lineamientos Anuales***

El proceso de planeación de la compañía tiene como eje fundamental el desarrollo de actividades que promuevan la integración humana de su personal, con el fin de fortalecer procesos de convergencia funcional en relación con la motivación personal, en donde dichas acciones se

reflejen en la atención de los afiliados. Bajo el esquema de planificación la compañía el cronograma de actividades están enfocadas a dar cumplimiento a su plan de acción y a metas, específicas. La coordinación y adecuado desarrollo de las actividades del departamento de recurso humano son de gran impacto para los procesos motivacionales, de salud e integración del personal dentro de la compañía. Las actividades principales se destacan son las relacionadas con los procesos de capacitación, actualización normativa, procesos de integración, salud y seguridad en el trabajo.

En el proceso de acompañamiento del personal, lo constituye una acción trascendental de bienvenida a un nuevo colaborador, un nuevo compañero, con el fin de brindar el apoyo humano en su integración al equipo se gestiona su relación con el jefe de departamento y las oficinas, se le obsequia el kit de bienvenida. Teniendo en cuenta la organización del stock publicitario de la empresa, organización y dirección de eventos de la compañía.

Por lo tanto, el bienestar del ambiente laboral, formación e integración; se constituye como la acción participativa por excelencia para el equipo laboral, en dicha perspectiva se acompaña a los trabajadores en fechas significativas para su vida como lo es la celebración de los cumpleaños, dichas actividades van acompañadas de obsequios de la empresa lo cual genera un valor humano hacia la empresa, en dicho proceso se hace gestión para establecer los espacios e implementos precisos para eventos de Porvenir, con las respectivas cotizaciones para cada ocasión.

### ***3.2.2 Búsqueda de Nuevos Proveedores para Porvenir S.A.***

La exploración nuevos proveedores para la compañía dentro del mercado asegurador, requiere procesos fuertes en la elección de proveedores, para alcanzar acuerdos potenciales en la constitución de los procesos de gestión en el talento humano, gestionando alianzas estratégicas para realizar los encuentros o eventos respectivos de interés para la compañía, con el fin de que todo el talento humano tenga una mejor productividad y se sienta motivado para la prestación de los servicios.

Aunado a lo anterior es prioritario evidenciar si el Fondo de Pensiones Porvenir desarrolla la desconcentración de actividades específicas en secciones determinadas, siempre persiguiendo el mismo objetivo; lo que se denomina la división del trabajo, la cual, según Henry Fayol (1987,

p.24), “es de orden natural: se observa en el mundo animal, donde a medida que el ser es más perfecto posee más variedad de órganos encargados de funciones distintas; se advierte en las sociedades humanas, en que cuanto más completo es el cuerpo social, tanto mayor y más estrecha es la relación entre la función y el órgano”.

En la ejecución de este acompañamiento se utilizan múltiples estrategias empresariales; entre estas, se ubican los servicios secundarios que ayudan al fortalecimiento de la ampliación constante del mercado: Desde la atención al cliente, el acompañamiento en los diferentes ciclos de vida, hasta la materialización de las mesadas pensionales de las personas.

Un papel fundamental de este proceso de ampliación del mercado, obedece a la sinergia corporativa que tienen las áreas de producción entre las cuales se encuentra:

- a) El área de soporte comercial,
- b) El área comercial,
- c) El área de atención al cliente y
- d) El área de talento humano

El trabajo mancomunado de estas áreas y sus procesos, dinamizan el ambiente laboral que propicia una cultura de conciencia en la etapa de la longevidad de los colombianos; otorgando información asertiva con gran relevancia para el afiliado y sus intereses.

En síntesis, la estructura organizacional y el trabajo interinstitucional del Fondo de Pensiones Porvenir se traduce en procesos prácticos y un funcionamiento de la pensión aplicado.

Entre las herramientas de gran aceptación se encuentra *Porvenir Preferencial* (la cual es una alianza con más 3.200 almacenes, academias, institutos que ofrece diferentes beneficios como descuentos para los usuarios porvenir). Con esta herramienta se busca el impacto y cercanía con nuevas generaciones laborando o cesantes, las cuales pueden adquirir de forma ágil el certificado del fondo de pensiones por medio de un trámite sencillo e inmediato.

Otra de las herramientas es Generación Porvenir la cual busca absorber de los nuevos talentos humanos que a un futuro se van a desempeñar en algún área correspondiente a su aprendizaje o su zona geográfica, inicialmente las ventajas son adelantar el proceso de certificación para que se pueda ir adquiriendo la antigüedad de 3 años como mínimo para tener uno de los 2 requerimientos para obtener una pensión por sobrevivencia o una pensión por invalidez; con la facilidad que es totalmente gratuito y no tienen que empezar a cotizar, solo hasta cuando sean contratados por un contrato con prestaciones sociales o si se quiere realizar como independiente.

Parte importante del área comercial y que abarca el 43% aproximadamente de los nuevos ingresos de la compañía, la eficiencia de conexión en estas 3 áreas específicas logra amplificar los esfuerzos teniendo mayor cubrimiento y respuestas sólidas positivas en un margen de tiempo muy corto para la satisfacción del cliente, que se ha convertido cada vez en un cliente más exigente.

### ***3.2.3 Acompañamiento, Seguimiento y Control a Cuerpo Directivo y Administrativo***

. Se desarrolla un seguimiento y control la estructura directiva y administrativa, ofreciendo apoyo al área dirigente y administrativa concerniente a las necesidades de los trabajadores como lo son descargos, asesorías en los lineamientos y reglamentos; licencias, sanciones, permisos, incapacidades, vacaciones, permisos, promociones, traslados, terminación del contrato, desprendibles de nómina.

En la ejecución de este acompañamiento se utilizan múltiples estrategias empresariales; entre estas, se ubican los servicios secundarios que ayudan al fortalecimiento de la ampliación constante del mercado: Desde la atención al cliente, el acompañamiento en los diferentes ciclos de vida, hasta la materialización de las mesadas pensionales de las personas.

Se generaban informes diarios del área de producción en el cual se establecía una meta hábil diaria para llevar un control del cumplimiento de metas dentro del área comercial.

### ***3.2.4 Apoyo en los Trámites de los Empleados***

Se vela por asegurar un fondo de ahorro entre los empleados, es el fondo personal de la compañía, generando un proceso de participación en la compañía. El trabajo mancomunado de estas áreas y sus procesos, dinamizan el ambiente laboral que propicia una cultura de conciencia en la etapa de la longevidad de los colombianos; otorgando información asertiva con gran relevancia para el afiliado y sus intereses.

En síntesis, la estructura organizacional y el trabajo interinstitucional del Fondo de Pensiones Porvenir se traduce en procesos prácticos y un funcionamiento de la pensión aplicado. El soporte comercial es un filtro y un procesador de información gigante que entrega un potencial de eficiencia que corresponda a la rentabilidad que genera el fondo de pensiones para sus afiliados



el nivel operacional avanza a grandes pasos con su constante actualización de la digitalización para que la atención al cliente tenga una experiencia confortable y acompañamiento de la información.

Por todo lo anterior la importancia que juegan los fondos de pensiones privados es muy grande dada la responsabilidad que representa el ahorro para la vejez de millones de contribuyentes con su conexión fundamental con las cesantías que ha creado alianzas para alcanzar objetivos de vivienda como también educativos. La educación financiera. Existe una academia del ahorro para las familias y los jóvenes para poder expresar mejor el tema pensional. A la mayor cantidad de personas les conviene estar más en un fondo privado como Porvenir y no en el público como Colpensiones, y adicionalmente, uno de los mayores inconvenientes es que más de la mitad de la población colombiana no se encuentra en el sistema pensional, lo que quiere decir que no van a poder acceder a una devolución de saldos o a una pensión natural por vejez, Además, en Colpensiones le entregan al afiliado el dinero ajustado a la inflación, mientras que en los fondos de pensiones con rendimientos de ahí parte un gran diferencial en el marco económico.

La mayor demostración actualizada se obtiene a través del correo electrónico donde se le envía el soporte del historial laboral del trabajador para tener en cuenta lo que se va realizando en ahorro en el transcurrir en su vida laboral, tales como, empresa que genera los aporte, fechas, monto y tiempo de cotización, las herramientas digitales optimizan el tiempo de atención para mejorar en áreas de gran impacto en el usuario y la generación sostenible.

### ***3.2.5 Apoyo en el Diligenciamiento de Novedades***

Se desarrolla las novedades diariamente en el área comercial, con el fin de demostrar los resultados que se llevan a cabo, por lo tanto, siguiendo tal disposición se puede evidenciar como se van alcanzando las metas mensual, trimestral y anual; como también las metas hábiles diarias, memorandos, según lo que se vaya generando en el fondo de pensión, teniendo en cuenta las faltas en que pueda incurrir un trabajador.

### ***3.2.6 Proceso de Vinculación de Nuevos Cargos y Aspirantes***

Actividades relacionadas con la dotación de personal, el Proceso de selección, inducción, liquidación de salarios, prestaciones sociales, actualización de los requisitos y estadísticas de las

hojas de vida del personal y evaluación de persona; apoyo en vinculaciones a cajas de compensación y aprovechamiento de beneficios que la compañía posee para sus empleados y colaboradores, además de expedición de constancias laborales y salariales.

En respuesta a los requerimientos de cada área se programa y coordina las actividades relacionadas con la dotación de personal, el Proceso de selección, inducción y apropiación del cargo. Se parte de la publicación de los requerimientos de personal, seguida de la revisión de las Hojas de vida de los aspirantes de acuerdo al perfil requerido y las necesidades del cargo, una vez seleccionado el personal se indican los procesos de contratación y la capacitación requerida.

Detalladamente, es un proceso que consta de 3 grandes pasos que se deben seguir una vez la vacante se oferta:

- 1. Proceso de Reclutamiento:** se realiza la publicación de vacante en el empleo.com y Aprendizaje para aprendices SENA, luego se ingresa a la plataforma y se descarga el manual de funciones del cargo que se va a publicar. Se hace un seguimiento a las hojas de vida que cumplen con el perfil del cargo y se le envían al jefe de área para la selección del perfil.
- 2. Proceso de Selección:** se inicia el proceso de contratación con el perfil seleccionado; se le informa al candidato que se iniciará el respectivo proceso de selección para el cargo requerido; se le informa al jefe que se ha iniciado el proceso de selección para el cargo; se le envían formatos de autorización para el manejo de información personal; se realizan pruebas psicotécnicas; se le consultan antecedentes; se les exige exámenes médicos para ingreso con IPS Colsanitas y se envía la apertura de la cuenta de nómina al colaborador
- 3. Proceso de Contratación:** Se convoca al perfil para que diligencie los formatos de Porvenir; se reporta la novedad de ingreso a TH; se diligencian los contratos y anexos correspondientes y se hace la vinculación a EPS, AFP, CCF y ARL.

Un trabajador dependiente, por decirlo de alguna forma, si se tiene un vínculo laboral con una empresa debe realizar el certificado para esto solo se debe seguir las siguientes pautas:

Se Diligencia el formato de afiliación o traslado a Porvenir, que se encuentra disponible en la empresa en que se labore.

Adjunta copia de tu documento de identidad al 150%.

La empresa, en específico la zona de talento humano la radica directamente con Porvenir para su debido trámite.

Si al momento de pedir la certificación tiene alguna duda, Porvenir cuenta con diferentes canales para sustentar la información solicitada:

Asesores comerciales capacitados para prestarte la asesoría necesaria, por los cuales puedes preguntar en tu empresa.

Llamando a nuestra línea de atención al cliente o a través de la página [www.porvenir.com.co](http://www.porvenir.com.co)

El negocio pensional por medio de la administración seguirá como conductor de un proceso de inversión a corto, mediano y largo plazo; la Asignación Estratégica de capital que defina la Junta Directiva en los tiempos y directrices solicitados de manera estricta por la Superintendencia Financiera, con la capacidad necesaria en la toma de decisiones de manera óptima, para reaccionar a los cambios y movimientos dimensionados como observados en la economía y en los mercados locales y exteriores. Dentro de los puntos, se observa los objetivos de inversión de cada uno de las clases de fondos de pensiones obligatorias y de las cesantías en sus portafolios describen la relación riesgo en y su futuro retorno.

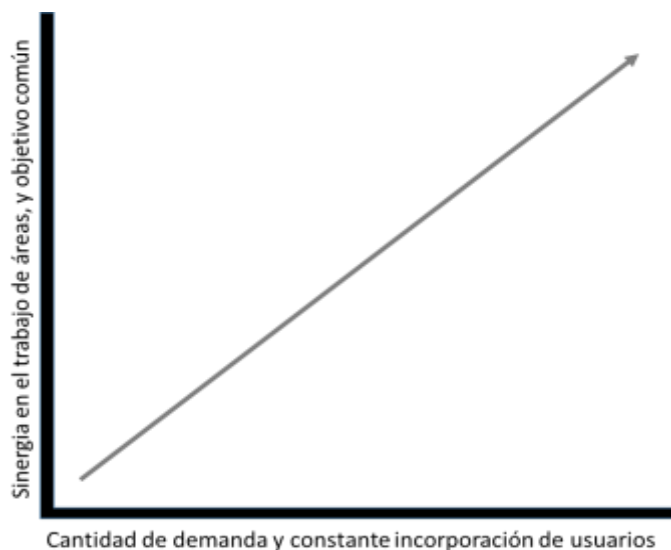
#### 4. Aportes a la Formación Profesional

El proceso de aprendizaje por medio de la practica en porvenir, es una oportunidad de aprendizaje en donde los conocimientos adquiridos durante la vida académica, en la formación profesional se sintetizan en la experiencia; realizar la práctica signífico desarrollar y fundamentar los valores éticos y morales en el quehacer diario de las funciones asignadas, se evidenció la imagen y características tomísticas con el contacto con individuos internos y externos, se dio la oportunidad de poner a prueba los conocimientos teórico-prácticos que incentivaron a la búsqueda de información cualitativa y cuantitativa para poder cumplir con los objetivos trazados, se fortalecieron las relación. Los mecanismos utilizados son diseñados y estudiados antes de ponerse en práctica, esto ayudado a las actividades que se realizaron en la compañía, y que ofrece asistencia para mantenerse como líder, esto también apalanca la ejecución de una mayor cobertura posible, las interconexiones en las áreas ayudan a fortalecer la capacidad de acción con enfoque digital, con esto las estrategias que se ha jugado porvenir conforman la empatía con la organización que cada vez crece más.

En respuesta al movimiento, porvenir traza una meta puntual en participación y satisfacción de cliente las fichas más importantes para los buenos resultados históricos y actuales.

Tomando como referente dichas disposiciones se pudo establecer, los procesos proporcionales entre el trabajo desempeñado y los resultados en relación a los afiliados.

**Figura 4. Relación Institucional por Áreas**



Relación causal entre el trabajo interinstitucional por áreas y el aumento de demanda de servicios; a mayor desempeño laboral entre los sectores y las áreas de la compañía, mayor cantidad de usuarios incorporados.

#### **4.1 Aportes del Estudiante a la Empresa**

Los aportes al área del Talento Humano en Porvenir, se centraron primordialmente en el trabajo en equipo y la agilización en el proceso de comunicación, logística y divulgación entre las dependencias y el área del talento humano, relacionadas con gerencia y el campo comercial; en donde se desarrollaron las estratégicas de liderazgo en temas relacionados con reuniones y el cumplimiento con las tareas establecidas durante el periodo ejercido. Se implementaron procesos dinámicos y organizacionales con el fin de mejorar el entorno laboral.

Logrando para la empresa, fortalecer un motor de fuerza laboral eficiente para alcanzar los objetivos generales y específicos de cada área de trabajo, a través de un proceso de selección efectivo. A su vez, se evaluó el desempeño del recurso humano con el fin de mejorar la calidad para lograr una mayor eficacia en todos los niveles de la administradora de Fondos.

Se evidenció una mejoría en la eficiencia y eficacia administrativa con los recursos materiales y humanos en los que se generó, desarrolló y se mantuvo condiciones organizacionales que garantizaron la satisfacción de los funcionarios y el logro de los objetivos.

El fondo de pensiones lleva a cabo ejercicios pilotos en búsqueda de responder a las necesidades y exigencias de los trabajadores emergentes en un proceso de transición dada la pandemia donde el aumento del uso digital impulso mayor dinamismo; lo anterior, gracias a la forma de atender las emergencias que se puedan dar en su momento, estando a la vanguardia de cosas inimaginables, se da solo por la organización, principalmente ayuda a tener tiempo de reacción, tomar decisiones en las que mitigar los riesgos se encuentra en el ADN de la fuerza de talento humano y la conexión entre las áreas de la estructura de la compañía.

Cada parte de la labor de servicio está programada para activar su mayor dinamismo en casos de fuerza mayor, como el ejemplo ya relatado; con la división interconectada entre áreas, se abre una gran ventaja de evolución informática.

Este indicador es un gran referente, recoge el resultado de una de las finalidades más importantes en los intereses del capital de ahorro a favor de los usuarios porvenir, genera gran

credibilidad para el inicio en el camino pensional o trasladarse hacia porvenir. Resultado de la interacción entre las áreas.

#### **4.2 Obstáculos en el Proceso de Práctica Empresarial**

Uno de los aspectos que se tienen al enfrentar una nueva experiencia, desde el punto de vista subjetivo corresponde al desconocimiento conceptual y práctico de lo correspondiente a las dinámicas del área del Talento Humano dentro de las organizaciones, como es normal en los procesos de una práctica de aprendizaje conlleva a la exigencia de un tiempo previo para el acercamiento y apropiación de dicho conocimiento. Asimismo, se dificultó el diligenciamiento de matrices con un alto nivel de responsabilidad que reflejarían el resultado de unas mediciones, seguimientos y evaluaciones a cada uno de los funcionarios y clientes.

## **5. Recomendaciones**

Ser parte del equipo de trabajo del área de Talento Humano de Porvenir S.A. de Villavicencio, fue importante en la formación profesional, en este sentido brindó una experiencia para la vida laboral y permitió visualizar un entorno de trabajo con dificultades, problemas e inconvenientes y cómo se debe desenvolver para poder mitigar todas estas falencias. La recomendación consiste en promover dichas experiencias laborales, porque estimula el desarrollo de competencias altamente demandadas por el mercado laboral para responder a los desafíos organizacionales.

Se debe trabajar de manera más amplia en la capacitación del personal en todos los niveles, dado que el proceso llevado a cabo evidencia los excelentes resultados que le aporta a la consecución de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento de la competitividad de la administradora de fondos frente a su competencia y su diferenciación en sus servicios.

## 6. Conclusiones

A partir de las prácticas se notó un cambio sustancial en la organización de los eventos programáticos que se tuvieron en su momento, también la actualización de datos de la fuerza comercial y administrativas de la seccional Villavicencio fueron mejoradas, para la toma de decisiones y a buena administración del tiempo, se formularon ideas que se llevaron a cabo dándole suma importancia a las nuevas generaciones y su impacto en la evolución diaria de todos los colaboradores en función de la transformación integral.

Además, todas las charlas tanto de salud como de conocimiento comercial y atención al cliente se aprovecharon al máximo, ya que los expertos en los temas vistos dejaron plasmada de forma muy clara, precisa y dinámica la consecución de cada parámetro a efectuar.

Tanto como la compañía recibió parte de la esencia comercial adquirida en la universidad y así mismo de la empresa se complementa dada la practica en los negocios de la firma. Los controles formaron un dinamismo tan importante ya que la confianza de los resultados genera impacto en los colaboradores.



## 7. 7. Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia 1991*.
- Banco de la Republica en Colombia. (2022). *Bonos. Red Cultural del Banco de la Republica en Colombia*. <https://www.banrep.gov.co/es/taxonomy/term/5006>
- Bancolombia. (13 de enero del 2021). *6 claves para recuperar la cartera vencida*.
- Billin. (2022). *¿Qué es cuota?* <https://www.billin.net/glosario/definicion-cuota/>
- Caballero, F. (2022). *Bien Capital. Economipedia: Haciendo Fácil la Economía*. <https://economipedia.com/definiciones/bien-de-capital-equipo-produccion.html>
- Concepto. (2022). *Capacitación*. <https://concepto.de/capacitacion-2/>
- Congreso de la República de Colombia . (1993). *Ley 100 de 1993*. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 50 de 1993. por medio de la cual se busca la recuperación, adecuación y desarrollo de la Cuenca del Río Sinú, especialmente su margen izquierda, en el Departamento de Córdoba. Diario Oficial 40853. [https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1604932#:~:text=\(abril%2030\)-,por%20medio%20de%20la%20cual%20se%20busca%20la%20recuperaci%C3%B3n%20C%20adecuaci%C3%B3n,en%20el%20Departamento%20de%20C%C3%B3rdoba](https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1604932#:~:text=(abril%2030)-,por%20medio%20de%20la%20cual%20se%20busca%20la%20recuperaci%C3%B3n%20C%20adecuaci%C3%B3n,en%20el%20Departamento%20de%20C%C3%B3rdoba)
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 41.148. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 50 de 1993. *Sistema Único de Información Normativa*. [https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1604932#:~:text=40853.-,30%20ABRIL%201993.,1.&text=\(abril%2030\)-,por%20medio%20de%20la%20cual%20se%20busca%20la%20recuperaci%C3%B3n%20C%20adecuaci%C3%B3n,en%20el%20Departamento%20de%20C%C3%B3rdoba](https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1604932#:~:text=40853.-,30%20ABRIL%201993.,1.&text=(abril%2030)-,por%20medio%20de%20la%20cual%20se%20busca%20la%20recuperaci%C3%B3n%20C%20adecuaci%C3%B3n,en%20el%20Departamento%20de%20C%C3%B3rdoba).
- Crédito. (2021, 2 de diciembre). Concepto sobre crédito. <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Cr%C3%A9dito&oldid=140100033>

Definición. De (2022). *Definición de Asignación*.

<https://definicion.de/asignacion/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20asignaci%C3%B3n%20proviene%20del,por%20otra%20clase%20de%20percepci%C3%B3n.>

Definición. De. (2022). *Definición de Aval*. <https://definicion.de/aval/>

Economipedia. (2022). Concepto de Capital. <https://economipedia.com/definiciones/capital.html>

Educa. (2022). ¿Qué es un Banco? . *¿Qué es un Banco?*. <https://www.cmfchile.cl/educa/621/w3-article-27422.html>

Encolombia. (2022). *Qué son los Agentes Económicos*.

<https://encolombia.com/economia/economia-intro/agentes-economicos/>

Fayol, H. (1987). *Principios de la Administración Científica*. París: Dunod Editeur.

Fundación Wikimedia. (29, septiembre de 2021). Concepto sobre

Ahorro.

<https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Ahorro&oldid=140033954>

Gerencie. Com (2022). *Contrato de cuenta corriente bancaria*.

<https://www.gerencie.com/contrato-de-cuenta-corriente-bancaria.html>

<https://www.bancolombia.com/wps/portal/negocios/actualizate/administracion-yfinanzas/claves-para-recuperar-cartera-vencida>

<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

Peiro, A. (2022). Agregados monetarios.

<https://economipedia.com/definiciones/agregados-monetarios.html>

Porvenir. (2022). *Sobre nosotros*. <https://www.porvenir.com.co/web/acercade-porvenir/sobrenosotros>

Real Academia Española. (2022). *Asesorar*. <https://dle.rae.es/asesorar>

Sánchez, J. (2022). Auditar. <https://economipedia.com/definiciones/auditar.html>

SBS Para ciudadanos. (2022). Tipos de créditos: créditos hipotecarios. *Super intendencia de Banca y seguros*. <https://www.sbs.gob.pe/usuarios/abc-de-los-creditos/creditos-hipotecarios>

Unir. (2021). ¿Qué es la administración de recursos humanos? *Unir: La Universidad en Internet*. <https://mexico.unir.net/economia/noticias/administracion-recursos-humanos-funciones/>

Vásquez, R. (2022). Deuda. *Economipedia*:

*Haciendo*

*fácil*.

<https://economipedia.com/definiciones/deuda.html>

## 8. Anexos

**Figura 5. Inventarios Porvenir S.A**



**Figura 6. Capacitaciones al Talento Humano por parte de la ARL**



**Figura 7. Encuentros especiales con el Talento Humano Porvenir S.A**

