



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

TRABAJO DE GRADO

PRÁCTICA EMPRESARIAL INFORME FINAL EN VOLVO GROUP COLOMBIA SAS.

ESTUDIANTE / PRÁCTICANTE

JUAN NICOLÁS TRIVIÑO QUINTERO.

Juantrivino@usantotomas.edu.co

COD: 2250743

NEGOCIOS INTERNACIONALES

BOGOTÁ

2022

Tabla de contenido

<i>Agradecimientos</i>	3
<i>Resumen</i>	3
<i>Introducción</i>	4
<i>Unidad o departamento en donde se realiza las practica</i>	6
<i>Análisis DOFA</i>	6
<i>Planteamiento del plan de mejora respecto a las prácticas empresarial</i>	7
<i>Objetivo general</i>	9
<i>Objetivos específicos</i>	9
<i>Contenido plan de mejora</i>	9
<i>Conclusiones</i>	12
<i>Bibliografía</i>	13

AGRADECIMIENTO

En primera instancia le doy gracias a Dios por darme la oportunidad de entrar a una universidad y estudiar la carrera que me gusta y que voy a ejercer con amor y pasión por el resto de mi vida, infinitas gracias Dios por todas las bendiciones que me brindas a mi familia y a mí. Agradecer a mi familia que son los que siempre están presentes en las buenas y en las malas, los que me motivan a seguir creciendo como persona y profesional, a mis maestros durante mis 4 años de carrera que fueron los que me brindaron su valioso conocimiento y me formaron como profesional y humano. Por último, darle gracias a la universidad por darme una etapa de mi vida única y que siempre recordare por el resto de mis días.

RESUMEN

Este documento se constituye como el informe de la práctica empresarial realizada en la multinacional sueca de vehículos, Volvo Group Colombia. En donde desempeñe el rol de practicante en el área de compras desde el 3 de enero del 2022 hasta el 2 de julio del 2022, apoyando cada uno de los procesos a nivel nacional.

En primera instancia se encontrará información general de la empresa para conocerla a profundidad, posteriormente a ello y a raíz de la experiencia vivida en el semestre académico inmediatamente anterior, se planteó un análisis para encontrar diversas oportunidades de mejora que posee la empresa y como con sus virtudes y nuestras estrategias se puede encontrar la solución a esas debilidades.

I. INTRODUCCIÓN:

Volvo Group Colombia.

Volvo Group es uno de los principales fabricantes de camiones, autobuses, equipos de construcción, así como motores marinos e industriales del mundo. El grupo también proporciona soluciones completas para financiamiento y servicio. Con sus oficinas centrales en Gotemburgo, Suecia, el grupo emplea a unas 95.000 personas, tiene instalaciones de producción en 19 países y vende sus productos en más de 190 mercados.

Visión:

Ser el proveedor de soluciones de transporte e infraestructura más deseado y exitoso del mundo.

Aunque operamos en un mercado de empresa a empresa, las personas toman las decisiones. La confianza y las relaciones son tan importantes como la oferta total. Tenemos productos y servicios competitivos y es con estos y con nuestra gente que construimos relaciones duraderas con nuestros clientes. Al final, al reunir lo mejor de todo, desde la oferta hasta la relación: nos convertiremos en la opción preferida de los clientes.

Misión:

Impulsar la prosperidad a través de soluciones de transporte e infraestructura. Todos los días y en todo el mundo, los productos y servicios de Volvo Group contribuyen a gran parte de lo que todos esperamos de una sociedad que funcione bien. Nuestros camiones, autobuses, motores, equipos de construcción y servicios financieros están involucrados en muchas de las funciones en las que la mayoría de nosotros confiamos cada día.

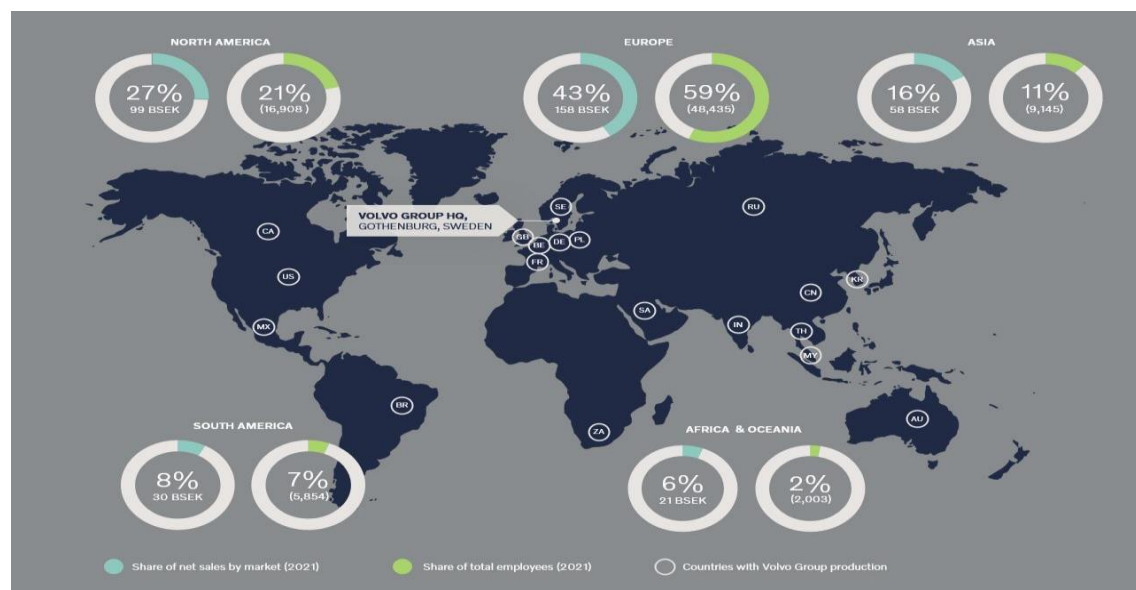
Valores:

Nuestra cultura de empresa se trata de cómo interactuamos entre nosotros, con nuestros clientes y con la sociedad en general. Nos ayuda a lograr nuestros objetivos comerciales. Está firmemente arraigada en nuestra historia y es fundamental para el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Es la base sobre la que se construye todo.

La cultura de Volvo Group se define por un conjunto de cinco valores cuidadosamente seleccionados, que incluyen el éxito del cliente, la confianza, la pasión, el cambio y la rentabilidad. Estos valores son una fuerza importante para guiar nuestro comportamiento diario e impulsar nuestra toma de decisiones en todos los niveles de la organización. Los valores de Volvo son fáciles de entender y, sin embargo, fundamentalmente importantes. Expresan nuestras creencias compartidas entre países y entidades desde la base de una cultura de alto rendimiento que puede ayudar a maximizar el potencial completo de la organización.

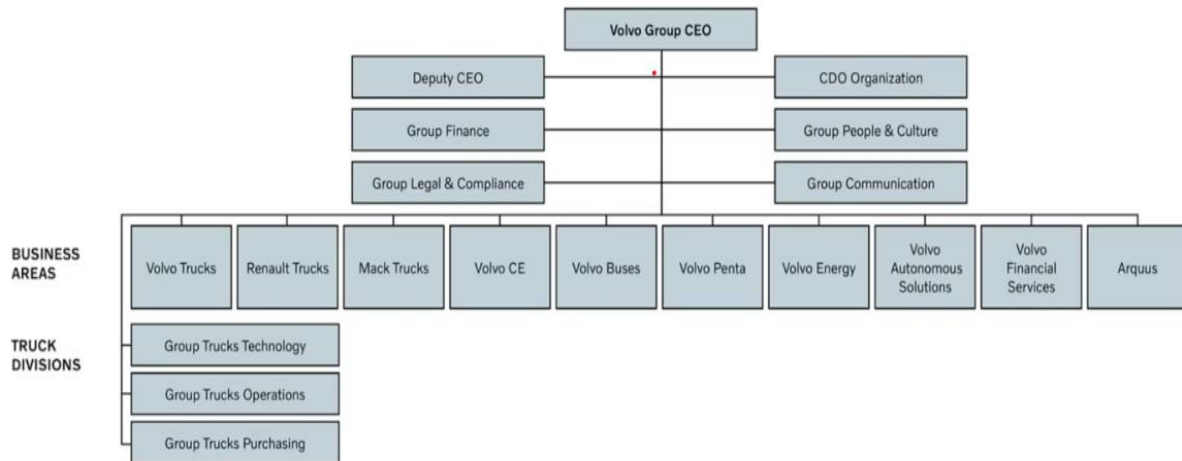
Ubicación Geográfica:

Sede Principal: Gotemburgo, Suecia.



Tomado de: <https://www.volvogroup.com/mx/about-us/organization/our-global-presence.html>

Estructura administrativa:



UNIDAD O DEPARTAMENTO EN DONDE SE REALIZA LAS PRÁCTICAS

Las practicas las desarrolle en el área de compras a nivel nacional, con mi jefe inmediato éramos las 2 personas que conformaban el equipo de trabajo y área.

Análisis DOFA:

MATRIZ DOFA	<u>PRINCIPALES OPORTUNIDADES</u> 1. Extensas oportunidades de mejora para mostrarse dentro de la empresa. 2. Poca competitividad en el área	<u>PRINCIPALES AMENAZAS</u> 1. Rotación semestral del personal en el área. 2. Las compras son negociadas y aprobadas por una misma persona, lo que puede generar corrupción dentro del proceso.
--------------------	---	---

<u>PRINCIPALES FORTALEZAS</u> 1. Excelente equipo de trabajo (jefe y tutor). 2. Área con amplio campo de aprendizaje. 3. Variedad de actividades de integración a la compañía	- Crear diversas estrategias de motivación para que sus empleados se incentiven a establecer nuevos métodos de optimización de procesos. (bonos y/o aumento económico, oportunidad de crecimiento, becas, etc.).	- Otorgar autonomía al practicante para la creación de las órdenes de compra para posteriormente ser aprobadas por el jefe de área, esto con la finalidad de que todo el grupo de trabajo esté involucrado e informado de los términos de negociación con el que se están realizando las compras con los diversos proveedores.
<u>PRINCIPALES DEBILIDADES</u> 1. Demasiada dependencia del área de compras. 2. Poco recurso humano en el área. 3. Déficit de comunicación oportuna y asertiva entre las demás áreas y compras.	- Tras la poca comunicación asertiva entre áreas y la alta importancia que tiene el área de compras para las demás debido a que son los encargados mensualmente de distribuir la dotación de cada trabajador, se planteó una base de datos que les exige a todos los coordinadores de área mantenerla completamente actualizada mes a mes para optimizar tiempos en la entrega de dotación para los empleados.	- Aumentar el número de recurso humano para el área de compras, tener 2-3 personas con contrato a término indefinido y 1 practicante con su contrato de aprendizaje, esto elevara la productividad y eficacia garantizando mejores resultados a nivel nacional y un mejor ambiente laboral para el área.

II. PLANTEAMIENTO DEL PLAN DE MEJORA RESPECTO A LAS PRACTICAS EMPRESARIALES:

Dentro de una empresa prestigiosa como lo es la multinacional de vehículos volvo group Colombia, es importante que dentro de sus departamentos de trabajo exista una excelente comunicación oportuna y asertiva para una mayor optimización de los procesos y que gracias a esto se vean reflejados muy buenos resultados en cada uno de los objetivos trazados a nivel

general e individual para cada una de las áreas, como también un excelente ambiente laboral y felicidad por parte de los trabajadores. Pues bien, en volvo group Colombia no se estaba dando esta comunicación oportuna y asertiva lo que generaba diversos reprocesos mes a mes, culpando así al equipo de trabajo de compras que fue el área en el que desarrolle mis prácticas empresariales.

El plan de mejora implementado soporta una gran importancia para la empresa debido a que recupero una gran productividad no solo por parte del área de compras, que era lo que inicialmente se tenía pensado, sino también a muchas otras áreas como el área de recursos humanos y el área de capacitación, por mencionar algunas, que se vieron beneficiados del proyecto implementado. Sin embargo, el proyecto siempre va a necesitar la cooperación y la autonomía de varios empleados para que pueda ser realmente una herramienta optimizadora de procesos, lo que nos lleva a depender exclusivamente de la responsabilidad y compromiso de los implicados que utilizan dicha herramienta. Por lo que en un principio necesitó y aún necesita acompañamiento diario por parte del encargado, que en este caso ya no sería yo sino el jefe del área de compras.

Se obtendrá de esta herramienta un buen manejo de la información empresarial responsable de las áreas correspondientes a compras, recursos humanos, capacitación y coordinadores de patios a nivel Bogotá, lo que generara una óptima entrega de insumos e informes que se necesitan para la operación mes a mes en un tiempo menor a como se estaba manejando antes. Se evitarán futuros conflictos y reprocesos ya que la información va a ser acertada y verificada en tiempo real.

OBJETIVO GENERAL:

- Crear una herramienta capaz de sostener y actualizar información relevante de cada uno de los patios a nivel Bogotá, con una fácil supervisión y control por parte del área de compras.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Cumplir con el diseño adecuado para que sea una herramienta intuitiva y de fácil diligenciamiento por parte de los encargados de suministrar la información.
- Encontrar un medio interno por el que se va compartir la herramienta únicamente a los actores implicados en el proceso para evitar manipulación no deseable de la información.
- Realizar las capacitaciones necesarias para garantizar un óptimo uso de la herramienta.

CONTENIDO PLAN DE MEJORA:

El área de compras es el encargado de suministrarle a los técnicos de todos los patios a nivel nacional la dotación necesaria para que ellos puedan operar de forma óptima y segura en sus respectivas funciones. Sin embargo, los patios a nivel Bogotá rotaban entre 2 a 5 técnicos entre ellos cada mes, rotaciones que nunca eran notificadas al área de compras, por lo tanto, las dotaciones de los técnicos llegaban al patio donde ellos estaban ejerciendo su trabajo el mes anterior. Este problema le trae un reproceso de 9 días hábiles al área de compras, ya que la dotación tiene que ser devuelta a la sede donde operan y posteriormente ser enviada nuevamente al patio donde actualmente si está radicado el técnico dueño de la dotación, reproceso que lógicamente causa molestias para cada coordinador de sede y gerentes puesto que sin la dotación

el técnico no puede ejercer sus funciones para prevenir accidentes, por lo que el trabajador se quedaba paralizado alrededor de 9 días hábiles. Se tomó la decisión de que a los primeros días de cada mes se tenía que llamar a cada coordinador de patio para actualizar la información de que técnicos estaban en su patio trabajando para ese mes, sin embargo, realizar esta metodología le tomaba mucho tiempo al área de compras, principalmente porque la mayoría de coordinadores ni siquiera sabían los nuevos cambios de su patio, haciendo que el trabajo se acumulará cada vez más y fuera mayor el desorden en el área.

Debido a esta problemática se tomó la decisión de crear una herramienta capaz de sostener la información necesaria para que el área de compras tenga con solo un clic la capacidad de obtener el listado de técnicos por cada patio en el mes inmediatamente en curso.

Cree una base de datos la cual denomine “Flujo de técnicos mensual” donde fácilmente se pueda observar una lista con todos los nombres de los técnicos a nivel Bogotá y al lado de ellos el patio en el que se encuentran cumpliendo sus funciones junto con su cedula, que es el dato pivote con el que nos aseguraremos una búsqueda fácil y efectiva, adicionalmente también se colocó la información de dotación necesaria para cada uno de ellos, es decir, se puede observar el cargo, el número de la talla de botas, la talla de overol, la talla de guantes y en los casos que sean necesarios, también la talla de pantalón y la talla de camisa.

Imagen de la base de datos:

				Ref: VGC-FI-FIN-021		V: 1		V O L V O			
v o l v o				Base de datos "Flujo de Técnicos Mensual"		Emisión: Mayo 2022 Última Revisión: Mayo 2022		05/2022 05/2022			

Esta base de datos se montó en la página web empresarial para que todos los funcionarios con acceso a ella puedan obtener y visualizar la herramienta “flujo de técnicos mensual”, con esto garantizamos que tanto compras como los coordinadores de patios puedan tenerla al alcance de un solo clic. Se dio una breve capacitación a los encargados de actualizar la base de datos de cada patio para que entendieran como era su manejo adecuado. La forma de búsqueda de técnico iba a ser, como ya se mencionó anteriormente, a través del número de su cedula, una vez ya este identificado el técnico, en la casilla de “ubicación actual” podrán ver una lista despegable con los nombres de todos los patios, simplemente tiene que seleccionar el patio en el que va a trabajar ese mes en curso. Se llegó a un acuerdo entre coordinadores de patio y gerentes de que la actualización de la herramienta tiene que ser antes de los 15 días de cada mes, para que del día 16 en adelante el área de compras ya pueda entrar y sacar la información de dotación para envió a cada patio sin la preocupación de vivir reprocesos.

Como ya se mencionó anteriormente, esta herramienta también ayudo al área de capacitación y de recursos humanos para tener un seguimiento para cada uno de los técnicos, el área de recursos humanos porque son los encargados del desarrollo del trabajador en la compañía y su motivación, y el área de capacitación porque son los encargados de mantener, como su nombre lo indica, capacitados a todos los técnicos con los conocimientos mecánicos necesarios para operar dentro de la empresa.

Finalmente, para el mes de junio se realizó la prueba piloto y gracias a mi seguimiento diario a todos los coordinadores, se logró una adecuada aplicación de la herramienta y pudimos enviar la dotación de forma exitosa sin ningún reproceso. Se expuso antes los gerentes los cuales aprobaron de inmediato la herramienta y actualmente se está utilizando a cargo del jefe de compras.

CONCLUSIONES:

- En mi experiencia dentro de la empresa aprendí que no importa que tan grande y prestigiosa sea una empresa, siempre va a existir un poco de desorden organizacional y que la solución por más sencilla que parezca, va a impactar positivamente de gran manera.
- La implementación de la herramienta “Flujo de técnico mensual” trajo para el área de compras una mejor relación en equipo y menos tiempo productivo en entrega de insumos.
- La empresa necesita aumentar el número de recurso humano para el área de compras, tener 2-3 personas dentro del área para que eleve la productividad y eficacia garantizando mejores resultados a nivel nacional.

BIBLIOGRAFIA:

- *Organización*. (s. f.). Volvo Group. Recuperado 8 de septiembre de 2022, de <https://www.volvogroup.com/pe/about-us/organization.html>
- *Nuestra presencia a nivel mundial*. (s. f.). Volvo Group. Recuperado 8 de septiembre de 2022, de <https://www.volvogroup.com/mx/about-us/organization/our-global-presence.html>
- *Nuestra misión y visión*. (s. f.). Recuperado 8 de septiembre de 2022, de <https://www.volvogroup.com/pe/about-us/our-mission-vision-and-aspirations.html>