

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

**Bibliotecas Bucaramanga
Universidad Santo Tomás**

PRACTICA EMPRESARIAL RECURSOS HUMANOS CEMEX PLANTA SANTA
ROSA, LA CALERA

DIEGO ALEXANDER RAMIREZ AVENDAÑO

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DIVISIÓN DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2015

PRACTICA EMPRESARIAL RECURSOS HUMANOS CEMEX PLANTA SANTA
ROSA, LA CALERA

DIEGO ALEXANDER RAMIREZ AVENDAÑO

Tutor Empresa:
LINA PAOLA TORRES MAESTRE

Tutor Universidad:
AMPARO C. REYES

Empresa:
CEMEX COLOMBIA S.A
NIT 860.002.523-1

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
DIVISIÓN DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2015

AGRADECIMIENTOS

A mis queridos padres Maryorie y Fredy
A mis pilares Marjorie, Mylly y Lizsett
A Amparo Reyes, mi tutora
Un agradecimiento especial a mi Tutora de CEMEX Lina Paola Torres

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	9
1. PRACTICA EMPRESARIAL RECURSOS HUMANOS CEMEX PLANTA SANTA ROSA, LA CALERA	11
1.1 JUSTIFICACIÓN	12
1.2 OBJETIVOS	12
1.3 OBJETIVO GENERAL	12
1.4 OBJETIVO ESPECIFICO	12
2. MARCO REFERENCIAL	13
2.1 MODELOS CPM Y CCPM	13
2.2 EQUIPOS DE TRABAJO	13
3. PERFIL DE LA EMPRESA	15
3.1 PORTAFOLIO DE PRODUCTOS	15
3.2 DISTRIBUCIÓN DE VENTAS	16
3.3 ORGANIGRAMA COMITÉ DIRECTIVO	16
4. ACTIVIDADES REALIZADAS	18
4.1 ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN PLANTA	18
4.2 ACTIVIDADES REALIZADAS	18
5. APORTES Y/O RECOMENDACIONES	20
6. LECCIONES APRENDIDAS	23
7. CONCLUSIONES	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS	29

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Tipos de Cemento	15
Figura 2. Mixer transportador	15
Figura 3. Cargador con Planta Móvil	16
Figura 4. Diagramas de Distribución de Ventas	16
Figura 5. Organigrama	16

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Cifras de la compañía	15
Tabla 2. Actividades de formación en planta	18
Tabla 3. Actividades realizadas	19
Tabla 4. Descripción de Aportes	19
Tabla 5. Descripción de Recomendaciones	21
Tabla 6. Descripción de Inconvenientes	23
Tabla 7. Descripción de Situaciones Favorables	24

LISTA DE ANEXOS

	pág
Anexo A. Bienestar laboral (Bolos)	26
Anexo B. Bienestar (Amor y amistad)	27
Anexo C. Bienestar (Navidad)	28
Anexo D. Bienestar (Día de los niños)	29
Anexo E. Bienestar (Reconocimiento de antigüedad).....	30
Anexo F. Evento reconocimiento 365 días sin incidentes	31

INTRODUCCIÓN

La empresa CEMEX COLOMBIA S.A se encarga de brindar soluciones para pequeños, medianos y grandes constructores por lo que se encuentra ubicada en el sector de la construcción en Colombia, actualmente sus oficinas corporativas están ubicadas en la ciudad de Bogotá en la CALLE 99# 9-93 – Edificio la equidad seguros y las sus plantas de cemento están ubicadas en Bogotá, Medellín, Ibagué, Cúcuta, Bucaramanga y Cartagena.

El objetivo general que se planteó para el desarrollo de la práctica empresarial en Cemex fue ejecutar el plan de Recursos Humanos de la planta Santa Rosa, la calera de la empresa Cemex Colombia en la ciudad de Bogotá. Este objetivo fue definido con el jefe inmediato una vez inicio el ciclo de prácticas en Planta Santa Rosa.

Durante el desarrollo de la práctica empresarial en Cemex las funciones y actividades principales que se ejecutaron giraron en torno a los procesos de nómina y la agenda de bienestar de Recursos Humanos, en los procesos de nómina lo primordial era garantizar los procesos de nuevos ingresos en la compañía, al igual que los reportes de nómina con los respectivos ajustes solicitados por los colaboradores. Una vez definida la agenda de bienestar la actividad era garantizar la ejecución de todo el plan programado para el año, el cual tiene como objetivo generar espacios de integración y dispersión para los colaboradores.

El aporte más importante fue el biométrico del casino, el cual se dejó implementado y estructurado todos los procesos de informes y manejo de herramienta, debido a este logro y a estructuración de nuevos procesos el resultado del ciclo de práctica empresarial fue la vinculación a la compañía en febrero de 2015 en el cargo de Analista de Innovación y Nuevos Negocios.

La presentación del informe final inicia con la justificación, la cual establece los beneficios de realizar un proceso de práctica empresarial para el desarrollo como ingeniero en el ámbito laboral, seguidamente la definición de los objetivos planteados para el periodo de prácticas, alineados al perfil del cargo establecido al inicio de la misma. En el marco referencial se documentó el soporte de metodologías que se utilizaron para la el desarrollo de la práctica.

Se realizó una breve descripción general de la compañía, donde está incluido el portafolio de productos, cifras globales financieras, organigrama directivo de Cemex Colombia y las funciones del área de Recursos Humanos la compañía, una vez definido la función del área se planteó el perfil del cargo y las actividades realizadas en la práctica empresarial.

Teniendo claro las actividades se establecieron aportes y recomendaciones que se evidenciaron a lo largo del ciclo de práctica, también se realizó la definición de lecciones aprendidas con las descripciones específicas de cada una validadas por

el jefe inmediato.

En el cierre del informe se definieron las conclusiones del periodo de práctica empresarial donde se establece los resultados obtenidos y cumplimiento de objetivos.

1. PRACTICA EMPRESARIAL RECURSOS HUMANOS CEMEX PLANTA SANTA ROSA, LA CALERA

1.1 JUSTIFICACIÓN

La ingeniería Industrial es una carrera que tiene tres componentes principales, la administración, la evaluación constante y la optimización de procesos. Estos a su vez, se convierten en la impronta que la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Santo Tomás quiere dejar en los jóvenes que toman la decisión de enfrentar los retos que esta carrera tiene.

Los fundamentos teóricos aprendidos a lo largo de proceso de formación, son los adecuados para un primer acercamiento al entorno externo laboral, el cual varía dependiendo del renglón económico en el cual se encuentren las empresas que reciben a los estudiantes en la modalidad de prácticas empresariales, permitiendo así que la academia permee sus procesos administrativos y operativos.

Es por ello que la primera experiencia laboral es definitiva para establecer el campo de acción en el que el profesional de Ingeniería Industrial se quiere desempeñar laboralmente, mediante el conocimiento de las diferentes áreas de una compañía y los modelos de trabajo establecidos para su correcto funcionamiento. Así mismo, es importante tener habilidades comunicativas que permitan conocer los diferentes tipos de empleados que se encuentran en el entorno laboral y así, entablar buenas relaciones interpersonales que conlleven a un mejor desempeño en el trabajo a realizar.

Todo lo anteriormente expuesto permite inferir, que es muy importante contar con un espacio que permita el desarrollo del potencial del ingeniero industrial en formación, en escenarios reales y con el contacto directo del quehacer en las diferentes ramas de acción, fundamentadas a lo largo del proceso formativo.

La experiencia de interacción con el saber disciplinar, permite además, establecer procesos de crecimiento y desarrollo personal. Esto a través de los retos, las asignaciones y los procesos en los cuales debe interactuar.

1.2 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3 Objetivo general

Ejecutar el plan de Recursos Humanos de la planta Santa Rosa, la calera de la empresa CEMEX COLOMBIA en la ciudad de Bogotá

1.4 Objetivos específicos

- Elaborar un diagnóstico de la situación actual de la ejecución del plan de recursos humanos 2014

- Definir el proceso de ejecución del plan de recursos humanos.
- Evaluar la ejecución de actividad planteadas en el plan de recursos humanos.
- Socializar resultado de la gestión en la práctica empresarial a las directivas de la empresa.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 modelos CPM y CCPM¹

Desde 1958², surge la necesidad de control y desarrollo de proyectos cuando las empresas de construcciones navales se vieron afectadas por el desorden y la falta de un sistema que les ayudara a centralizar los procesos y dar seguimiento a los procedimientos utilizados. Es así que la Empresa DuPont, en el mismo tiempo, incorpora a sus procesos el método de ruta crítica (CPM); herramienta de control que permitió estimar los tiempos necesarios para llevar a cabo las tareas del proyecto.

Según lo anterior, lograr un nivel alto de confiabilidad de procesos y resultados, requiere la aplicación de técnicas o metodologías que permitan la gestión integral de los proyectos. Ello implica que todas el área de una empresa actúen en consonancia, esto quiere decir que, el trabajo articulado. Planificado y controlado, permite que los aspectos técnicos y humanos se interrelacionen de tal manera que los modelos CPM (Método del Camino Crítico) y CCPM (Gestión de Proyectos por Cadena Crítica), se han convertido en herramientas estratégica para las paradas de planta.

Se debe tener la claridad que los dos métodos no son lo mismo, pero si se complementan ya que el CPM, se basa en la gestión de los proyectos y el CCPM, tiene en consideración los aspectos concernientes a las actividades del talento humano, (planear, programar y ejecutar)³.

2.2 Equipos de trabajo

Considerados elementos fundamentales dentro de las organizaciones, debido a que el ambiente interno de trabajo, depende fundamentalmente de las actividades que realizan los individuos, su comportamiento e intervención directa en la productividad y desarrollo de las empresas.⁴

Es así que el trabajo en equipo se convierte en una competencia transversal e interpersonal que permite el desarrollo de la comunicación, la motivación, el liderazgo, la asertividad y la solución de problemas. El liderazgo permite al empleado, empoderarse de su papel activo en una organización, logrando

¹ Amendola, Luis y Depool, Tibaire. TOC & TOOLS como Estrategias de Alto Desempeño en los Turnaround – Shutdowns Maintenance. Valencia, España. ETSII, ED 5J.

² <http://percpmccpm.blogspot.com.co/p/metodos-de-evaluacion-de-proyectos.html>. Citado 3 de Septiembre de 2015

³ Amendola, Luis y Depool, Tibaire. TOC & TOOLS como Estrategias de Alto Desempeño en los Turnaround – Shutdowns Maintenance. Valencia, España. ETSII, ED 5J.

⁴ León Fandiño, Jenitze Liliana. Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca. Tesis de Grado de Maestría en Administración. Arauca. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Administración de Empresas, 2013. 75 p.

procesos de conciencia colectiva que permita la interacción con efectividad de las diferentes áreas y procesos de una empresa⁵. Esta interacción permite además, que las diferentes áreas tengan respuestas rápidas flexibles e innovadoras a las diferentes dificultades o problemáticas, promoviendo la eficacia y apoyo para logro de objetivos organizacionales⁶.

⁵ PACIO, Ana R.; BUENO, Gema. Trabajo en equipo y liderazgo en un entorno de aprendizaje virtual [artículo en línea]. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). 2013. Vol. 10, nº 2. págs. 112-129. UOC. [Fecha de consulta: 03/09/15].

⁶ Rico, Ramón y Alcover de la Hera, Carlos María. Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 26, n.º 1, 2010 - Págs. 47-71

3. PERFIL DE LA EMPRESA

Empresa: CEMEX COLOMBIA S.A

Perfil de la empresa

CEMEX es una compañía global de materiales para la industria de la construcción que ofrece productos de alta calidad y servicios confiables a clientes y comunidades en más de 50 países, a la vez que mantiene relaciones comerciales en aproximadamente 108 naciones. *Una compañía global líder en la industria.*

Tabla 1. Cifras de la compañía

CIFRAS CLAVE	
Ventas Anuales	US \$ 15,227 Millones
Flujo de Operación	US \$ 2,643 Millones
Empleados en el mundo	43,000
Capacidad de producción Cemento	94 M Tons
Niveles Anuales de Producción	Agregados - 162 M Tons Concreto – 55M m ³

Fuente: <http://www.cemexcolombia.com/NuestraEmpresa/PerfilCompania.aspx>

3.1 Portafolio de productos⁷

Cemento

Figura 1. Tipos de Cemento



TIPOS DE CEMENTO

- ✓ Uso General
- ✓ Súper Resistente
- ✓ Ambiente Marino
- ✓ Uso Estructural
- ✓ Cemento Blanco

Fuente: <http://www.cemexcolombia.com/NuestraEmpresa/PerfilCompania.aspx>

Concreto

Figura 2. Mixer transportador



CLASIFICACIÓN DE CONCRETO

- ✓ Concretos convencionales
- ✓ Concretos Especiales
- ✓ Nuevos Desarrollos

Fuente: <http://www.cemexcolombia.com/NuestraEmpresa/PerfilCompania.aspx>

⁷ Catálogo Soluciones Cemex:

<http://www.cemexcolombia.com/SolucionesConstructor/files/CatalogoDeSoluciones.pdf>, citad el 4 de Septiembre de 2015

Servicios

Figura 3. Cargador con Planta Móvil



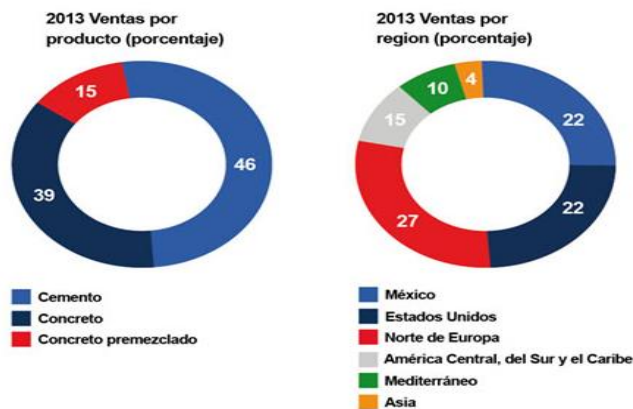
CEMEX EN SU OBRA

Solución que cuenta con un equipo industrializado de producción de concreto y mortero en la obra, lo que le permitir tener los productos Cemex en el momento y la capacidad que se requiera con la garantía y respaldo de la empresa.

Fuente: <http://www.cemexcolombia.com/NuestraEmpresa/PerfilCompania.aspx>

3.2 Distribución de Ventas

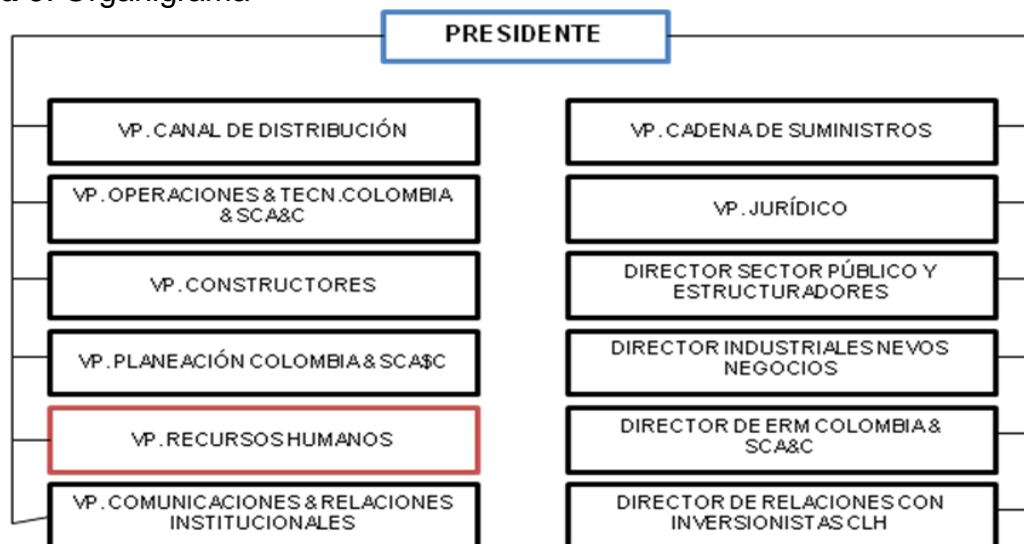
Figura 4. Diagramas de Distribución de Ventas



Fuente: <http://www.cemexcolombia.com/NuestraEmpresa/PerfilCompania.aspx>

3.3 Organigrama COMITÉ DIRECTIVO

Figura 5. Organigrama



Fuente: Elaboración propia - Referencia: Vp Recursos Humanos Cemex Colombia

Para la empresa CEMEX COLOMBIA, el área de Recursos Humanos representa un área de apoyo la cual brinda bienestar laboral en todas las áreas de negocio⁸. De acuerdo al cliente interno al que va dirigido su acción se establecen una serie de procesos que propenden por el bienestar de la empresa.

Es decir, las prioridades de acompañamiento del área son diferentes de acuerdo a las ubicaciones donde estén los colaboradores, ya que el cliente interno ubicado en las oficinas corporativas realiza solicitudes que giran en torno a requerimientos administrativos. (Cambio de salario, certificaciones laborales, traslados y gestión documental para declaración de renta) Mientras que los colaboradores ubicados en Planta Santa Rosa tienen como prioridad las solicitudes de actividades familiares, préstamos de vivienda, solicitudes de auxilios por pacto colectivo y validación de los pagos de tiempo extra.

⁸ Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. Mexico. Editora McGraw Hill. 2007. 500p. ISBN: 9701061047

4. ACTIVIDADES REALIZADAS

El cargo en el cual se realizó la práctica empresarial fue:

Practicante de Recursos Humanos

Ubicación: Planta Santa Rosa, K14 Vía la Calera – Bogotá

Jefe Inmediato: Lina Paola Torres Maestre

Cargo: Asesor de Recursos Humanos

Las funciones del cargo son:

- Garantizar el cumplimiento de la agenda de bienestar de Planta Santa Rosa
- Coordinar los planes de capacitación del área de Operaciones y Técnica.
- Elaborar informes periódicos de inicio y cierre de mes.
- Velar por el cumplimiento de los programas y planes orientados a promover la calidad de vida en el trabajo y la salud integral de los colaboradores.
- Participar en los eventos de Recursos Humanos de otras ubicaciones.
- Garantizar los procesos de ingreso del personal nuevo.
- Apoyar las actividades propuestas en planta por las diversas áreas. Ver Anexo F

Tabla 2. Actividades de formación en planta

Temáticas	Área
Capacitación en orden y aseo (5S) ⁹	Seguridad Industrial
Formación riesgo eléctrico	
Capacitación uso de extintores	
Seguridad en los espacios confinados	
Seguridad en el manejo de sustancias químicas	
Capacitación de prevención y control de incendios	
Capacitación de manejo de cargas	

Fuente: Elaboración Propia

⁹ PEÑA, Edgar. La estrategia de las 5" S". Gotas de conocimiento. Central la Pastora, Venezuela. 2012
Pag. 2

Tabla 3. Actividades realizadas

Actividad	Descripción
NOMINA	
1.1 Ingresos y retiros del personal	Garantizar las afiliaciones, los ABC, las inducciones al cargo, entrega y personalización de equipos requeridos. En los retiros, asegurarse de que la documentación de soporte este completa y garantizar la baja del empleado.
1.2 Reportes de novedades	<i>Novedades de nomina:</i> Registrar los cambios de entidades (EPS, PENSIONES, CESANTÍAS) y garantizar el correcto cambio solicitado. <i>Novedades de autoservicio:</i> Registrar las novedades de descuentos, bonificaciones de los colaboradores, tiempo extra, auxilios que están definidos en el pacto colectivo ¹⁰ . <i>Novedades de Ausentismo:</i> Registrar las incapacidades del personal.
BIENESTAR	
2.1 Agenda de bienestar	Cumplimiento de las actividades programadas para los colaboradores y sus familias. (Virgen del Carmen, día del niño, amor y amistad, halloween, navidad), al igual que actividades de integración con los equipos de trabajo. Ver Anexo A, B, C, D,E
2.2. Café encuentros	Programar reuniones de área con el jefe inmediato para socialización de temas puntuales o requerimientos por parte del equipo de trabajo de cada área.
2.3 Manejo del Casino (Restaurante)	Mantener en óptimas condiciones el servicio del casino para los colaboradores de Cemex y garantizar el cumplimiento de las normas sanitarias que rigen para ese tipo de establecimientos ¹¹ .
2.4 Solicitudes de actividades en familia	Realizar las solicitudes de actividades pedidas por los colaboradores y garantizar el uso de las mismas.
2.5 Solicitudes de colaboradores	Apoyar las solicitudes de préstamos o compra de productos Cemex de los colaboradores, al igual

¹⁰ Ministerio de Protección Social, CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO- 2011. Por el cual se logra la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores. Bogotá. 1951. P 1 - 165

¹¹ Ministerio de Salud y Protección Social. Reglamento técnico sobre Requisitos sanitarios para manejo de materias primas e insumos para alimentos destinados al consumo humano. Bogotá, 12 de Marzo de 2014.

	que recopilar la información requerida de estas solicitudes.
INFORMES (Mensual)	
3.1 Informe INFO OPERACIONES	Actualizar la información del archivo INFO OPERACIONES teniendo en cuenta los cambios realizados en el mes.
3.2 Informe MOE	Validación del personal MOE que se encuentra realizando trabajos definidos en la Planta o Mina.
3.3 Head Count	Validación de personal MOI Y MOE de Planta Santa Rosa para establecer el número de colaboradores que se encuentran en laborando.
3.4 Consolidación de tiempo extras	Estructurar el informe de tiempo extra generado por el personal de Planta para reunión de resultados mensual.
3.5 Registro y de seguimiento capacitación	Realizar el registro del personal que recibió capacitaciones en el mes, para posterior registro en el informe de seguimiento, el cual es acumulado de todo el año.
3.6 Matriz de capacitación	Realizar el registro de las capacitaciones en la matriz de desarrollo de personal que se lleva para garantizar que el 100% de los colaboradores tengan capacitaciones.
3.7 Consumos del casino	Estructuración de informe de consumos del casino de cada colaborador, para posterior registro de descuentos.
Gestión de facturación	
4.1 Pago a proveedores de capacitación, bienestar o servicios.	Generar la solicitud de orden y garantizar la generación de órdenes de compra y el posterior pago a los proveedores.
4.2 Solicitudes de creación de proveedor	Garantizar la creación de los nuevos proveedores para poder generar órdenes de compra.

Fuente: Elaboración Propia

5. APORTES Y/O RECOMENDACIONES

Tabla 4. Descripción de Aportes

APORTE	DESCRIPCIÓN	ENTREGABLE O LOGRO
Sistematización en los consumos del casino.	Instalación de lector biométrico en el casino de planta Santa Rosa para generación de reportes de consumo de los colaboradores.	*Manual de uso del lector. *Manual de uso del software. *Estructura de informe consolidado de consumos.
Definición del portafolio de proveedores para capacitaciones técnicas.	Se estableció oferta de servicio con los proveedores de las capacitaciones, al igual alcances requeridos por los coordinadores de cada área.	*Listado de los proveedores consolidado con su respectiva oferta y cursos. *Matriz de cronograma de capacitaciones a cada coordinador de área. *Informe semestral de cumplimiento y cubrimiento de capacitaciones.
Espacios de integración	Evento de integración del equipo de logística con sus familias, con el fin de acercar la familia a la empresa.	Bienestar para los núcleos familiares de los colaboradores de logística.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5. Descripción de Recomendaciones

RECOMENDACIONES	
UNIVERSIDAD	EMPRESA
Fortalecimiento de competencias en el área financiera.	Definir un periodo de un año para la práctica empresarial en Planta Santa Rosa para tener continuidad en los procesos de RRHH.
Establecer convenios con empresas para realizar visitas técnicas de acuerdo a los planes de trabajo de cada asignatura.	

Simulación de procesos en software, para establecer procesos de mejora.	
Afianzar convenios con empresas para generación de oportunidades de prácticas empresariales.	

Fuente: Elaboración Propia

6. LECCIONES APRENDIDAS

Tabla 6. Descripción de Inconvenientes

Inconvenientes	Solución	Lección Aprendida	VoBo Solución
Falta de definición de roles de las personas de otras áreas que apoyan RRHH.	Crear un listado de requerimientos del área con los respectivos responsables y actividades relacionadas a estas.	Se hace necesario el conocimiento integral de la empresa por parte del practicante.	Lina Paola Torres – Jefe Inmediato
Al inicio de la práctica, el desconocimiento de la estructura de facturación	El levantamiento de procesos internos.	Manejo de pagos desde el área de recursos humanos.	Lina Paola Torres – Jefe Inmediato
Trabajo bajo presión	Organización de información y optimización de tiempo mediante plan de trabajo definiendo cada actividad principal con sus respectivas sub actividades.	Se requiere un nivel de concentración alto y organizacional para ejecutar todos los requerimientos solicitados.	Lina Paola Torres – Jefe Inmediato
Comunicación asertiva con los clientes internos	Capacitación y recomendaciones para la comunicación con el personal según cargos, requerimientos o solicitudes.	Para estar en el área de RRHH se requiere un tacto específico para cada tipo de clientes internos.	Lina Paola Torres – Jefe Inmediato
Improvisación en eventos	Para cada evento independiente de la cantidad de asistentes se requiere un guion con el contenido a desarrollar durante y después de la actividad.	Contemplar los tiempos para cada actividad y prevenir cualquier tipo de eventualidades.	Lina Paola Torres – Jefe inmediato
Errores en los ingresos realizados	Check list de requerimientos para todo el personal nuevo y respectivo perfil de cargo. (Jefe inmediato, área, Vicepresidencia, CECO,	Se debe llevar una revisión minuciosa en cada ABC (Formato de alta), para	Lina Paola Torres – Jefe Inmediato

	Salario, datos personales).	eliminar errores.	
Incumplimiento de entrega de los proveedores	Levantamiento de procesos internos del proveedor para contemplar los tiempos de cumplimiento.	El seguimiento permanente a cada detalle con el proveedor es importante para eliminar retrasos eventuales.	Lina Paola Torres – Jefe Inmediato
Errores en las solicitudes de transportes adicionales al personal	Lista de direcciones actualizadas y números de contacto del personal de planta.	Conocimiento del funcionamiento de la empresa que realiza los transportes a Cemex, para reducir las desviaciones en los servicios que generan sobre costos.	Lina Paola Torres – Jefe Inmediato

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7. Descripción de Situaciones Favorables

Situación Favorable	Descripción	Aprendizaje	VoBo
Prórroga de la práctica	La empresa prolongó el tiempo de práctica empresarial, teniendo en cuenta el desempeño sobresaliente en el primer semestre de 2014.	La adaptación y continuo mejoramiento de las competencias profesionales permite la sostenibilidad en un ámbito laboral.	Lina Paola Torres - Jefe inmediato
Posibilidad de continuidad en la empresa	La empresa cree en el talento humano de los jóvenes practicantes e impulsa a la participación en procesos de selección para cargos afines al perfil profesional	Aprovechamiento de las oportunidades brindadas por la empresa para estimular el crecimiento personal	Liliana Pinilla - Jefe inmediato del área

<p>Estar ubicado en Planta Santa Rosa desempeñando la práctica empresarial</p>	<p>El área de operaciones es el Core Business de Cemex por lo que estando ubicado en una planta de producción de cemento el aprendizaje es de una forma integral.</p>	<p>Conocimiento general de la producción de cemento y red logística de entrega.</p>	<p>Lina Paola Torres – Jefe Inmediato</p>
<p>Experiencia del Jefe inmediato y su ritmo de trabajo</p>	<p>El jefe inmediato tiene a su cargo muchas funciones, las cuales comparte y enseña cómo realizar cada una, estas funciones adicionales son diferentes de las habituales y planteadas en el perfil del cargo.</p>	<p>Generación de conocimiento de alcance superior en el área de RRHH, el cuál es dado por el jefe inmediato.</p>	<p>Lina Paola Torres – Jefe Inmediato.</p>

Fuente: Elaboración Propia

7. Conclusiones

Una vez finalizado con éxito el ciclo de Práctica en Cemex, he llegado a las siguientes conclusiones:

- ✓ Mediante el diagnóstico se establecieron los canales eficientes de comunicación, en los cuales se identificó la necesidad de implementación del sistema biométrico en el casino para reducir las desviaciones de consumos adicionales por parte de los colaboradores.
- ✓ Al tener los procesos y procedimientos claros de la ejecución del plan de trabajo se permitió el cumplimiento del 100% del plan de actividades programadas y establecidas.
- ✓ Los procesos de control de seguimiento y evaluación del plan permitieron evidenciar fallas que fueron solucionadas mediante acciones correctivas inmediatas, en las cuales se participaron activamente siempre en actitud propositiva y constante retroalimentación.
- ✓ Se brindaron espacios de socialización en los cuales presentaron los principales aportes de la gestión realizada al frente de la posición de practicante de recursos humanos, con un resultado favorable para el mismo, siendo este contratado en el área de Innovación y Nuevos Negocios.
- ✓ Permitted completar el proceso de formación profesional y laboral adquirida en la universidad Santo Tomás en la carrera de Ingeniería Industrial.
- ✓ La práctica empresarial me permitió enfrentarme al ámbito laboral de la compañía y a al ritmo de trabajo de una multinacional.
- ✓ Obtuve un amplio conocimiento de procesos internos de una compañía en el área de Recursos Humanos y de una forma general del área de Operaciones.
- ✓ El área de Recursos Humanos fue un área dinámica que propone constantemente retos administrativos, los cuales permiten el máximo desempeño del practicante profesional.

Referencias bibliográficas

- <http://www.cemexcolombia.com/NuestraEmpresa/PerfilCompania.aspx#sthash.Ljy3opRe.dpuf> , citado el 3 de Septiembre de 2015
- Catálogo Soluciones Cemex: <http://www.cemexcolombia.com/SolucionesConstructor/files/CatalogoDeSoluciones.pdf>, citad el 4 de Septiembre de 2015
- Amendola, Luis y Depool, Tibaie. TOC & TOOLS como Estrategias de Alto Desempeño en los Turnaround – Shutdowns Maintenance. Valencia, España. ETSII, ED 5J.
- PEÑA, Edgar. La estrategia de las 5”S”. Gotas de conocimiento. Central la Pastora, Venezuela. 2012 Pag. 2
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. Mexico. Editora McGraw Hill. 2007. 500p. ISBN: 9701061047
- <http://pertcpmccpm.blogspot.com.co/p/metodos-de-evaluacion-de-proyectos.html>. Citado 3 de Septiembre de 2015
- León Fandiño, Jenitze Liliana. Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca. Tesis de Grado de Maestria en Administración. Arauca. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Administración de Empresas, 2013. 75 p.
- PACIO, Ana R.; BUENO, Gema (2013). «Trabajo en equipo y liderazgo en un entorno de aprendizaje virtual» [artículo en línea]. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). Vol. 10, nº 2. págs. 112-129. UOC. [Fecha de consulta: 03/09/15].
- Rico, Ramón y Alcover de la Hera, Carlos María. Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 26, n.º 1, 2010 - Págs. 47-71
- Ministerio de Protección Social, CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO-2011. Por el cual se logra la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores. Bogotá. 1951. P 1 – 165
- Ministerio de Salud y Protección Social. Reglamento técnico sobre Requisitos sanitarios para manejo de materias primas e insumos para alimentos destinados al consumo humano. Bogotá, 12 de Marzo de 2014.

Anexo A. Bienestar Planta Santa Rosa (Bolos)



Anexo B. Bienestar (Amor y amistad)



Anexo C. Navidad (Planta Santa Rosa)



Anexo D. Fiesta de los niños



Anexo E. Bienestar (Evento reconocimiento antigüedad)



Anexo F. Evento reconocimiento a 365 días sin incidentes

