



**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**  
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA  
M E D E L L Í N

**INFORME FINAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL**

**NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**KAREN VANESSA VALLEJO CÁRDENAS**

**CÓDIGO: 2155705**

**ASESOR: JUAN GUILLERMO SALDARRIAGA**

**“CONSULTORIOS, PERFILES Y CARGAS...EL MAGNUM LABORAL”**

**REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LA INSTITUCIÓN**

**MEDELLÍN**

**NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**2018**



## TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN:	2
2.	CONTEXTUALIZACIÓN	3
2.1	NOMBRE DE LA EMPRESA: Universidad Santo Tomás	3
2.2	MISIÓN	3
2.3	VISIÓN	3
2.4	HISTORIA	3
2.5	ORGANIGRAMA	5
3	ALCANCES	5
4	JUSTIFICACIÓN	6
5	OBJETIVO GENERAL	6
5.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
6	DIAGNÓSTICO:	7
7	PRÁCTICA EMPRESARIAL:	8
7.1	CONSULTORIO EMPRESARIAL:	8
7.1.1	EL BIG BANG EMPRESARIAL	8
7.1.2	COMFAMA Y SU RAMÉ	9
7.2	TALENTO HUMANO	11
7.2.1	EPIFANÍA EN EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE CARGO Y MEDICIÓN DE CARGA LABORAL	11
7.2.2	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO...UN MUNDO LLENO DE EMOCIONES	12
8	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	13
9	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN:	14
9.1	SELECCIÓN DE LA ALTERNATIVA	15
10	PLAN DE ACCIÓN:	16
11	RESULTADOS DE LA PRÁCTICA:	17
12	CONCLUSIONES:	18
13	. RECOMENDACIONES:	19
14	LECCIONES APRENDIDAS	20
	BIBLIOGRAFÍA	21



## 1 INTRODUCCIÓN:

El Magnum es el inicio de todas las cosas, la palabra traduce del como ‘surgió el resquicio entre la tierra y el cielo. En el cual se pretende realizar una analogía con el mundo laboral. Ya que es este el origen de gran parte de nuestra historia.

En el presente informe se pretende desarrollar y describir un trabajo de práctica profesional, en donde se especifica las labores y actividades llevadas a cabo en la etapa de practicante de Negocios Internacionales dentro de la Universidad Santo Tomás sede Medellín.

En la primera parte, se encuentra la información general de la institución. Luego, se describe brevemente el consultorio empresarial, se nombran algunas las actividades realizadas durante los meses de práctica y se concluye la misma.



## **2. CONTEXTUALIZACIÓN**

### **2.1 NOMBRE DE LA EMPRESA: Universidad Santo Tomás**

La Universidad Santo Tomás es una Institución de Educación Superior católica de carácter privado, sin ánimo de lucro y de orden nacional. Hace presencia en cinco ciudades del país con sedes y seccionales en Bogotá, Bucaramanga, Medellín, Tunja y Villavicencio en la modalidad presencial y 23 Centros de Atención Universitaria CAU en la modalidad Abierta y a Distancia. (UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, 2018)

### **2.2 MISIÓN**

La Misión de la Universidad Santo Tomás, inspirada en el pensamiento humanista cristiano de Santo Tomás de Aquino, consiste en promover la formación integral de las personas, en el campo de la educación superior, mediante acciones y procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación y proyección social, para que respondan de manera ética, creativa y crítica a las exigencias de la vida humana, y para que estén en condiciones de aportar soluciones a las problemáticas y a las necesidades de la sociedad y del país. (UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, 2018)

### **2.3 VISIÓN**

En 2027 la Universidad Santo Tomás de Colombia es referente internacional de excelente calidad educativa multicampus, por la articulación eficaz y sistémica de sus funciones sustantivas, y es dinamizadora de la promoción humana y la transformación social responsable, en un ambiente sustentable, de justicia y paz, en procura del bien común. (UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, 2018)

### **2.4 HISTORIA**

La Universidad Santo Tomás, Primer Claustro Universitario de Colombia, fue fundada por la Orden de Predicadores (O. P.) el 13 de junio de 1580.

En 1608 se fundó el Colegio Santo Tomás y posteriormente se fusionó con la Universidad de Estudios Generales. Nació así el Colegio-Universidad Santo Tomás que posteriormente se llamaría Universidad Tomística.



Durante casi tres siglos esta Universidad constituyó una fuente inagotable de pensamiento y cultura que formó a numerosas generaciones de neogranadinos. Entre los graduados destacados se encuentran los nombres de Andrés Rosillo (con estudios en Filosofía, Teología y Cánones), Camilo Torres, autor del célebre “Memorial de Agravios”, Francisco José de Caldas (graduado en Cánones), Francisco de Paula Santander (en Filosofía y Leyes) y Atanasio Girardot (en Cánones).

Se restauró en Santafé de Bogotá el día 7 de marzo de 1965 por la Provincia de San Luis BERTRÁN de Colombia, de la Orden de Predicadores, con el nombre de Universidad Santo Tomás de Colombia, con personería jurídica mediante la Resolución n.º 3645 del 6 de agosto de 1965.

Con el ánimo de expandir la misión institucional de formar profesionales éticos y creativos, la Universidad Santo Tomás creó, en 1973, la Seccional de Bucaramanga, que cuenta con un alto reconocimiento en la región nororiental del país. En 1975 la Universidad Santo Tomás fue una de las pioneras en ofrecer programas con la modalidad de educación a distancia, con la cual se han formado un alto número de profesionales de diferentes regiones del país, luego se instauró en la capital boyacense el 3 de marzo de 1996, dado que en Boyacá la comunidad dominicana ha mantenido una brillante tradición educativa y cultural; al año siguiente se estableció en Medellín y en el año 2007 comenzó la oferta de programas presenciales en Villavicencio. (UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, 2018)



## 2.5 ORGANIGRAMA

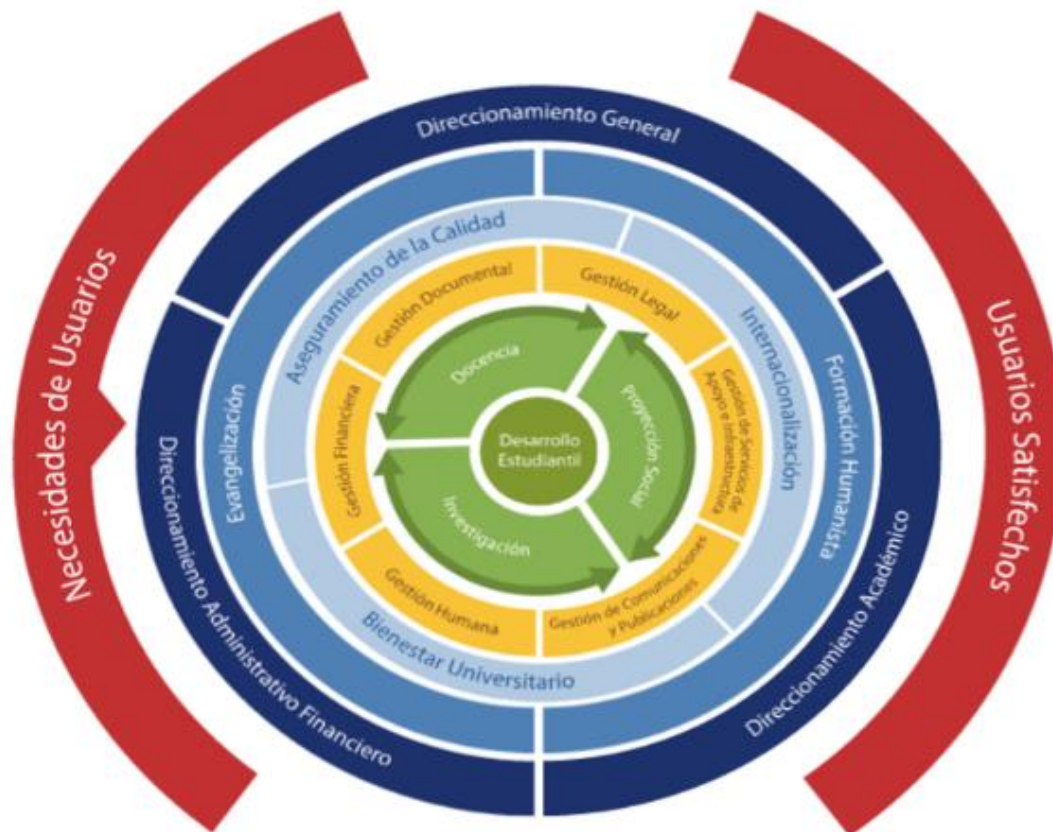


Ilustración 1. Organigrama. Tomado de (UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, 2018)

## 3 ALCANCES

En el presente informe tiene como objetivo dar a conocer todo el proceso de práctica en el Consultorio empresarial y el departamento de Talento Humano de la Universidad Santo Tomás sede Medellín. Además de exponer todas las aristas que tiene el mundo laboral, específicamente en dos áreas foco en una organización, así como los retos a los cuáles se enfrenta el profesional con su lado bueno y su lado de aprendizaje.



## 4 JUSTIFICACIÓN

Actualmente, el mundo laboral está sufriendo una transformación organizacional en la manera de trabajar y por consiguiente en el tipo de profesionales que se contratan.

La Universidad como tal, es el puente entre la educación y la empresa; intentando responder a las necesidades del sector. Por consiguiente, busca formar profesionales con capacidad de enfrentar nuevos retos; en este caso, centrado al mundo de los Negocios Internacionales, brindando una formación íntegra que se basa en el humanismo ético Tomista desde el crecimiento del ser, pero fomentando desde la educación al crecimiento empresarial logrando el desarrollo de la organización, de la región y; por consiguiente, del país. Logrando así, la competitividad a nivel internacional.

Por otro lado, a revista Forbes hizo un estudio laboral, en el cual se evidenció que, a la hora de contratar candidatos cualificados, la principal barrera es la competitividad, seguida de la remuneración y la falta de visibilidad de su marca de talento. (REVISTA FORBES, 2015)

Es por lo anterior, que la Universidad Santo Tomás decidió crear el Consultorio Empresarial y apostarle en la contratación de uno de sus estudiantes para contribuir a la ejecución del mismo; seguido de apoyar el área de Talento Humano de la misma.

## 5 OBJETIVO GENERAL

Aplicar los conceptos teóricos aprendidos durante la etapa educativa y exponer los retos y oportunidades del mundo laboral para servir de ejemplo a las próximas generaciones Tomasinas.

### 5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir en la creación y desarrollo del Consultorio Empresarial.
- Desarrollar estrategias para dar cumplimiento de manera óptima al proyecto COMFAMA.



- Analizar y socializar a las instancias correspondientes, el proyecto de “Levantamiento de perfiles y carga laboral” que pertenece a la nueva estructura organizacional de la sede.

## 6 DIAGNÓSTICO:

Para cumplir con el objetivo del proyecto, se utilizó como fuente principal, la página de la Universidad, la cual tiene toda la información consolidada en cuanto a dependencias, formatos, noticias, entre otros.

El proceso de práctica se dividió en 2 momentos; el primero en el Consultorio Empresarial, el cuál es una apuesta de la Universidad con el fin de fortalecer más la triada entre la Universidad-empresa-estado. Y en un segundo momento, se dio continuidad a la misma en el departamento de Talento Humano trabajando principalmente en el proyecto de Levantamiento de perfiles de cargo y medición de carga laboral, además de apoyar otras labores como contratación y Gestión del Talento Humano.



## 7 PRÁCTICA EMPRESARIAL:

### 7.1 CONSULTORIO EMPRESARIAL:

El consultorio empresarial de la Universidad Santo Tomás es una unidad estratégica de negocios, que persigue inicialmente ayudar en el reconocimiento y posicionamiento de la institución en la región.

De igual manera y fieles a los planteamientos filosóficos de la Institución, el consultorio empresarial busca impactar de manera positiva la consolidación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas en sus procesos de internacionalización y organizacionales en general, que les permita cumplir con sus propósitos empresariales de manera responsable, en diferentes mercados nacionales y/o internacionales.

Es importante resaltar que el Consultorio empresarial contribuye a la consolidación de la triada Universidad – Empresa – Estado en la medida de sus capacidades, las cuales se harán más fuertes con el devenir del tiempo, y la experiencia acumulada.

#### 7.1.1 EL BIG BANG EMPRESARIAL

Al llegar al Consultorio empresarial, fue como la explosión del BIG BANG. Esto porque apenas estaba iniciando en sus labores. Con contratos de gran peso que no daban espera, programas en conjunto con organizaciones importantes como PROCOLOMBIA, CÁMARA DE COMERCIO Y ACOPI.

Se encontraba en su auge empresarial. Era el momento de darse a conocer, y la vida, el destino o Dios pusieron en el camino, estos innumerables proyectos para atender rápidamente.

La oficina contaba con poco personal, la Coordinadora del consultorio y una practicante. El proceso inicial fue muy interesante y de mucho aprendizaje ya que se crearon todos los formatos de calidad para la ejecución de asesorías, se realizaron todos los contratos relacionados a la confidencialidad del mismo y se organizó una estructura organizacional al interior del consultorio de una manera en la que en el momento educativo no se enseña.

Sin embargo, se puede decir que ese momento fue el inicio de un millar de ideas y posibilidades que con ayuda de teorías vistas en la carrera se pudieron consolidar, crear y aprender.



Se apoyaron proyectos como “Programa de formación exportadora” con PROCOLOMBIA; el cual tiene como objetivo formar potenciales exportadores regionales para posicionar su empresa y el país a nivel internacional.

Al avanzar en sus labores, y gracias al proyecto anterior, comenzaron a llegar empresas en busca de asesorías empresariales. Lo que obligó a citar a varias reuniones para establecer un protocolo y una estandarización en los procesos con el fin de responder competitivamente en ese sector.

En esta parte del Consultorio, desde la práctica, se logró lo siguiente:

1. Creación de formatos de calidad con ayuda del departamento de Gestión de la calidad.
2. Consolidación de contratos para el mismo con ayuda del departamento jurídico, el consultorio jurídico y el centro de conciliación de la Universidad.
3. Apoyo logístico y mercadológico en los eventos y programas realizados con los aliados estratégicos.
4. Realizar el primer filtro en la asesoría empresarial en conjunto con los asesores respectivos.
5. Creación, seguimiento y estandarización de los procesos al interior del consultorio.

### **7.1.2 COMFAMA Y SU RAMÉ**

El contrato suscrito entre COMFAMA y la Universidad Santo Tomás sede Medellín, cuyo objeto es: Prestar el servicio de capacitación para el trabajo especialmente a los usuarios inscritos en el servicio de empleo COMFAMA, en el programa denominado “Formando Talentos”.

El proceso de formación realizado a la fecha, muestra el nivel de participación de las personas afiliadas al servicio de empleo de Comfama a población que se encuentra sin empleo, con el propósito de que logren ingresar a la vida laboral.

La metodología utilizada para la formación es experiencial, donde se busca que el estudiante a través de la realidad de cada persona o grupal y según las herramientas didácticas comprendan las situaciones a las que se enfrentarán en su entorno laboral, personal y/o como estudiante.

Dicho contrato tiene su Ramé que es lo hermoso de lo caótico, debido a que:



1. Es inexplicable el vínculo que nace entre la Universidad y las personas que asisten a dichas capacitaciones.
2. Durante el periodo de práctica se pudo dar cumplimiento a los requerimientos necesarios, evidenciando un crecimiento en la ejecución del mismo.
3. Se apoyó en el tema de contratación de docentes como prestadores de servicio.
4. Se tuvo la oportunidad de liderar el contrato por algunos meses debido a unos cambios al interior del Consultorio. Momento en el cuál se logró poner en práctica todo el proceso de gestión de proyectos, liderazgo y dirección empresarial aprendido durante la carrera profesional.
5. Se dirigieron las labores operativas como: Diseño y elaboración de certificados, logística en la reserva de espacios, entrega de formatos de evaluación, ceremonias de graduación, elaboración de informes de gestión, entre otros.
6. Sin embargo, el contrato tenía ciertas limitantes, lo que generó grandes retos a enfrentar. Como la falta de espacios disponibles, bases de datos desactualizadas, desmotivación de algunas personas para terminar su formación, innumerables actividades y poco personal para atenderlas, cambios intempestivos desde el contratista que afectan la planeación y ejecución del proyecto, entre otros aspectos que se supieron atender y sobrellevar en el transcurso de la práctica.



## 7.2 TALENTO HUMANO

Las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el recurso humano. Es por esto que la gestión del talento humano es el área que permite la colaboración eficaz de las personas. Para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

Cabe citar para el presente informe a Chiavenato, que considera que el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. En síntesis, se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo. (CHIAVENATO, 2009)

### 7.2.1 EPIFANÍA EN EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE CARGO Y MEDICIÓN DE CARGA LABORAL

Una EPIFANÍA es una manifestación de algo. En cualquier ámbito personal y laboral, se necesita de una guía y de ciertos lineamientos por cumplir, esto con la finalidad de que las cosas marchen correctamente. Pasa lo mismo en las organizaciones por lo que el diseño de una estructura es muy necesario ya que brinda a los miembros de la Universidad, alcanzar grandes estándares de competencia y de calidad.

Desde el mes de agosto de 2018 se da inicio a la redefinición de la estructura organizacional de la USTA con el fin de darle definición y claridad a la misma, ya que la estructura es como el esqueleto que apoya a la organización y le da forma. Así como cada hueso en el esqueleto tiene una función, lo mismo ocurre con cada rama y nivel del organigrama. Los distintos departamentos y roles de trabajo que conforman una estructura organizacional son parte del plan para asegurar que la organización lleva a cabo sus tareas vitales y metas. El mismo se lleva a cabo en reuniones paulatinas entre el departamento de Planeación, Talento humano y la Rectoría de la sede.

Por otro lado, conocer la importancia de los manuales de funciones, perfiles y medición de carga laboral a través de una mirada retrospectiva de la administración, ayuda a que la



Universidad lleve a cabalidad su proceso administrativo. (Planear, organizar, dirigir y controlar) e identificar el óptimo funcionamiento de la organización por medio de las relaciones jerarquizadas consolidando una imagen más formal y estratégica de la misma.

Para lograr lo anterior se realizó lo siguiente:

1. La metodología utilizada consiste en citar a una reunión previa con cada uno de los cargos, posteriormente se actualiza el perfil, las funciones y se miden las mismas con base a estándares de la OIT. Luego se ejecuta una revisión de los mismos y por último se consolida la información para realizar entrega formal de la misma.
2. Percibir y plasmar de manera ordenada las diferentes áreas administrativas, los niveles jerárquicos, la relación que existe entre cada uno de ellos, los canales formales de comunicación, líneas de autoridad, supervisión y asesoría de la Universidad.
3. Actualizar el organigrama de la sede con base a diferentes reuniones realizadas entre el departamento de Planeación, Talento humano y Rectoría; actualizar los perfiles con base a la nueva estructura organizacional y dando respuesta al nuevo estatuto orgánico.
4. Analizar minuciosamente cada puesto de trabajo, identificar las necesidades de cada uno de ellos y dar una propuesta de estructura para el departamento acorde con dicho análisis.

### **7.2.2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO...UN MUNDO LLENO DE EMOCIONES**

Desde planear el cumpleaños de un trabajador hasta realizar informes.

En dicha área se realizó:

1. Informes de gestión
2. Apoyo en la elaboración de contratos.
3. Apoyo en temas de resolución de problemas y mejora organizacional.
4. Archivo y gestión de la dependencia.
5. Gestión de cumpleaños y eventos organizacionales.



## 8 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

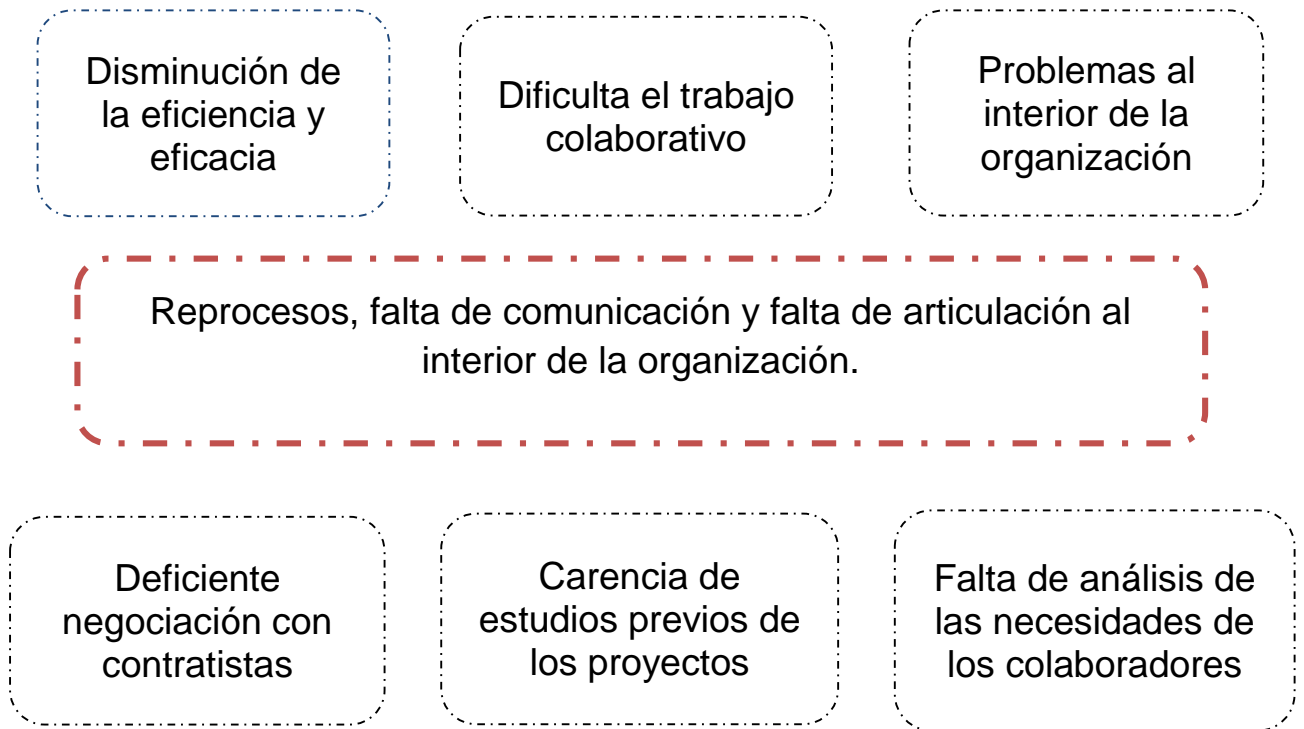
Por un lado, la falta de articulación y comunicación de las dependencias al interior de la Universidad, lo que ocasiona diversos problemas que afectan las labores dentro de la misma. Por consiguiente, se planteó una reestructuración organizacional, el cual permitirá una mejor comunicación e interacción de las dependencias.

También se están diseñando actividades y momentos de integración entre los administrativos para reducir las brechas emocionales que están afectando la ejecución de sus labores diarias.

Por otro lado, el poco personal operativo y las solicitudes reactivas para el consultorio empresarial, ocasionaron algunos inconvenientes a nivel administrativo dentro del mismo. Para lo cual, se buscaron soluciones negociando con el contratista y buscando optimizar los procesos dentro del proyecto que ocasionaban demoras en el mismo. Así como la optimización de los recursos y el aumento de personal con labores previamente asignadas, dando cumplimiento a cabalidad de las proyecciones del proyecto.



### Árbol de Problemas.



**Tabla 1** Árbol de Problemas

### 9 ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN:

- Crear una matriz de lista de chequeo que ayude a optimizar los procesos operativos para evitar retrasos operativos.
- Delegar a una sola persona que se ocupe de llevar a cabo el presupuesto del proceso y que esté al frente de su ejecución. Al igual que la elaboración de certificados y demás.
- Identificar los cargos que presentan mayor carga laboral y los que menor, para crear alianzas colaborativas.



## 9.1 SELECCIÓN DE LA ALTERNATIVA

“Identificar los cargos que presentan mayor carga laboral y los que menor, para crear alianzas colaborativas”

El concepto de medición del trabajo tuvo sus inicios en el Taylorismo a comienzos del siglo XX. Taylor en su obra *Management Científico* expone que “la medición del tiempo objetivamente es necesario para ejecutar una tarea, de tal forma que se obtenga una medida del rendimiento” (TAYLOR, 1970)

Posteriormente Fayol retoma las teorías de Taylor e incursiona en nuevos aspectos como por ejemplo en la división del trabajo “la especialización da a lugar una mayor productividad” (FAYOL, 1961) Sin embargo, este concuerda con Taylor en lo relacionado a “la medida del trabajo como el mejor modo de incentivos” (TAYLOR, 1970)

De igual manera, es importante aclarar que el enfoque de estas dos teorías está en la optimización de la producción, ven al hombre como un ser con una motivación únicamente económica considerándolo poco más que una maquina humana. Pero cabe resaltar que todo análisis y medición del trabajo debe mantener la visión de que lo que se están midiendo son seres humanos, no máquinas, y que por tanto las mediciones se verán afectadas por otros factores que no debemos olvidar y que finalmente influyen en la definición de los estándares de productividad. Tal como lo expresa Alfredo Caso Neira en su libro *Técnicas de medición del trabajo*: “Es cometido de la dirección de la empresa conseguir que los recursos empleados se aprovechen y combinen de manera que la productividad obtenida sea la mayor posible” (CASO NEIRA, 2006), esta afirmación refuerza la creciente necesidad de las organizaciones de administrar de una manera eficiente sus recursos. “El estudio del trabajo constituye un valioso instrumento para conseguir que todas las actividades que influyen en la producción se puedan llevar a cabo de forma racional en la empresa” (CASO NEIRA, 2006)

Lo anterior, porque es una herramienta que da soporte técnico para justificar y dar sentido a la existencia de los cargos dentro de la Universidad. Y en cuanto al colaborador, también es de vital importancia para el desempeño de sus funciones, dado que es indispensable que conozca sus responsabilidades claras para que las pueda realizar eficientemente, de lo contrario



ejecutará actividades que ni le corresponden a su cargo o que no aportan al objetivo básico del mismo.

También ayuda a tener herramientas de cambio que facilitarán el trabajo y desempeño de cada cargo, y que las mismas podrán ser utilizadas para lograr mejores resultados no sólo en términos de efectividad y eficiencia, sino también en proporcionar a cada colaborador una información veraz de la misión y las responsabilidades del mismo.

## 10 PLAN DE ACCIÓN:

°	ACTIVIDADES Y/O ACCIONES	PROPÓSITOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RESPONSABLE
1.	Reunión inicial con cada cargo	Conocer si existen cargos son sobre o sub carga	Obtener la información necesaria para el proyecto	4 semanas	Talento Humano y Gestión de calidad
2.	Actualización de perfiles en formato de calidad	Descubrir si la empresa está siendo eficiente y eficaz	Análisis de las mediciones realizadas	2 semanas	Talento Humano y Gestión de calidad
3.	Rediseño estructura organizacional y actualización de perfiles nuevos.	Implementación de estrategias para dicho fin	Recopilar información y sugerir estrategias de aprovechamiento	3 semanas	Talento Humano y Gestión de calidad



## 11 RESULTADOS DE LA PRÁCTICA:

La práctica profesional dentro de la Universidad Santo Tomás tuvo una duración de 6 meses, los primeros 5, se realizaron en el Consultorio Empresarial y el último en el departamento de Talento Humano.

Los resultados de la misma enseñan a comprender lo hermoso y complejo que es el Magnum Laboral y cómo se debe enfrentar a él. Se pudo cumplir con los objetivos propuestos para el contrato COMFAMA y se terminó la medición de perfiles de cargo y medición de carga laboral que es una herramienta que da soporte técnico para justificar y dar sentido a la existencia de los cargos dentro de la Universidad. Y en cuanto al colaborador, también es de vital importancia para el desempeño de sus funciones, dado que es indispensable que conozca sus responsabilidades claras para que las pueda realizar eficientemente, de lo contrario ejecutará actividades que ni le corresponden a su cargo o que no aportan al objetivo básico del mismo.

Lo anterior, expuesto a la Dirección de Talento Humano, El departamento de Planeación y La Rectoría de la sede; quienes, con ayuda de ello, tomarán decisiones frente a la distribución de la misma.



## 12 CONCLUSIONES:

- El mundo laboral está cada vez más exigente y competitivo, por lo cual, se deben realizar diferentes estudios y mediciones al interior de la organización. Lo que posibilita una mejor productividad, eficiencia y eficacia en las labores de sus colaboradores.
- La eliminación de reprocesos dentro de proyectos altamente operativos, contribuyen a una ejecución más ágil y con resultados positivos. Lo anterior, debido a que se optimiza más el recurso disponible redireccionando sus funciones a otro tipo de labores.
- El análisis de carga laboral, medición de perfiles de cargo y el desempeño dentro del consultorio empresarial son diferentes estrategias que permiten enfrentar al estudiante al mundo laboral. Ya que con estos se pueden tomar diferentes decisiones en pro de la institución.



### 13 . RECOMENDACIONES:

Para el Consultorio Empresarial, se recomienda seguir con los proyectos actuales salvo que con más personal calificado. Esto debido a la complejidad de los mismos y con el fin de ser más eficientes y eficaces a la hora de la ejecución del mismo.

También se recomienda mayor autonomía en el manejo y la dirección para dar cumplimiento al mismo. Lo anterior, debido a que el proyecto es muy demandante operativamente y requiere de toma de decisiones ágiles para dar respuesta a los eventos que puedan surgir momentáneamente.

En cuanto al departamento de Talento Humano, se recomienda continuar con las labores de inclusión e integración al interior de la organización. Así como tomar el informe consolidado de Levantamiento de perfiles de cargo y medición de carga laboral para buscar las mejores alternativas con el fin de mejorar la productividad y competitividad de cada uno de los cargos.

Y, para la Universidad en general, a nivel administrativo; se recomienda afianzar más las relaciones y el trabajo colaborativo dentro de la organización.



## 14 LECCIONES APRENDIDAS

Las lecciones aprendidas durante la práctica fueron innumerables; las cuales sirven para la vida profesional y personal. Entre las cuales están:

- El trabajo colaborativo como herramienta para el cumplimiento de metas y objetivos, como un mecanismo para la eficiencia y de construcción e intercambio de conocimiento y para crear un ambiente laboral más ameno.
- Desarrollar todo el potencial desde la teoría aprendida en las diferentes áreas de la carrera, por lo cual queda de aprendizaje que realizar la práctica en un proyecto que se encuentra en su etapa de lanzamiento es una excelente opción a la hora de ganar experiencia.
- Entender que estos procesos financieros y contables exigen un alto grado de planeación y organización, apoyados permanentemente del uso de tecnologías de la información.
- La importancia que los empleados tengan un contacto con los cargos más altos de la compañía para entender la filosofía, las metas y conocer los logros de ésta. Esto genera una motivación continua y un mayor sentido de pertenencia.
- Se requiere de personal comprometido con la compañía en función de la evaluación permanente, la innovación y el mejoramiento continuo de los programas que se utilizan.
- En el presente trabajo no se ha hablado en primera persona, pero en este acápite considero que es importante hacerlo. Esto debido a que como lección final quiero resaltar mi opinión desde un punto de vista más humanista y espiritual, porque son este tipo de enseñanzas la que nos forman a nivel personal, y esto lo reflejamos a nivel profesional: La Universidad Santo Tomás me permitió crecer y aprender del verdadero sentido de la vida. Desde compañeros que se convierten en tu familia hasta otros más que quieren pisotear tus sueños. Y es ahí donde mis bases Tomistas salen a relucir, respondiendo ante las adversidades con la mayor profesionalidad y altura posible.

Aprendí que no hay momentos malos, sino retos por enfrentar.

Que en la vida nos vamos a enfrentar a diferentes situaciones en las que creemos que no seremos capaz de sobrellevar, pero solo hay que confiar en nosotros mismos y apoyarse en los compañeros de trabajo para darles solución.

Y lo más importante; es que en la vida todo se basa en una hermosa sonrisa y en un transparente buenos días.



## BIBLIOGRAFÍA

CASO NEIRA, A. (2006). *TÉCNICAS DE MEDICIÓN DEL TRABAJO*. Madrid.

CHIAVENATO, I. (2009). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. México D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

FAYOL, H. (1961). *ADMINISTRACIÓN GENERAL E INDUSTRIAL*. MÉXICO.

REVISTA FORBES. (02 de Octubre de 2015). *UNIVERSIA*. Obtenido de El mercado laboral hoy y las tendencias a futuro: <http://noticias.universia.es/portada/noticia/2015/10/02/1131866/mercado-laboral-hoy-tendencias-futuro.html>

TAYLOR, F. (1970). *MANAGEMENT CIENTÍFICO*. Barcelona.

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS. (25 de Noviembre de 2018). *UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS*. Obtenido de Ustamed - presentación: <http://www.ustamed.edu.co/index.php/inicio/presentacion>