

Práctica profesional Aequales

María Camila Riaño Sánchez

Trabajo de grado

Para optar al título de Negocios Internacionales

Dirigido por:

Gabriel Ospina Orgote

Bachelor's Degree in International Business

Managing Director and Co-founder of FieldEx

Universidad Santo Tomás

Facultad de Negocios Internacionales

Bogotá D.C.

2021

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios y a mis padres.

Adicionalmente, doy gracias a compañía Aequales y al equipo de trabajo del área de consultoría y operaciones, por permitirme ser parte de su equipo de trabajo, también a Diana Plasencia, Fátima Cotrina, Paula Torres quienes realizan la capacitación a los practicantes y por el tiempo brindado para este fin.

Resumen

En el siguiente informe de prácticas profesional realizada en la empresa Aequales en el área de Operaciones y Consultoría, tiene como objetivo generar mecanismos que permitan tener una mayor eficiencia dentro de la organización, en los procesos de agendamiento de los servicios brindados por la compañía; esto con el fin de cautivar a los clientes para la contratación de nuevos talleres y conferencias relacionados con temas de equidad y género. Para brindar solución a este objetivo se realizó una investigación previa sobre herramientas ofimática que permitieran mejorar los procesos de agendamientos dentro de la organización. Por otro lado, se realizó un video explicativo sobre la compañía; proponiendo ficha sociodemográfica para los grupos focales, encuesta de satisfacción para los servicios de talleres y conferencias con el propósito de obtener mayores respuestas por parte de los asistentes para realizar un análisis de datos más concreto.

Palabras Claves: Equidad de género; Ranking Par, servicios, agendamiento, medición.

Abstract

In the following report of professional practices carried out in the company Aequales in the area of Operations and Consulting, the objective is to generate mechanisms that allow greater efficiency within the organization, in the scheduling processes of the services provided by the company; this in order to captivate clients for hiring new workshops and conferences related to equity and gender issues. To provide a solution to this objective, a preliminary investigation was carried out on office automation tools that would allow to improve the scheduling processes within the organization. On the other hand, an explanatory video was made about the company; proposing sociodemographic file for focus groups, satisfaction survey for workshop and conference services in order to obtain greater responses from attendees to perform a more specific data analysis.

Keywords: Gender equity; Par ranking, services, scheduling, measurement.

Tabla de contenido

Agradecimiento	2
Resumen.....	3
Abstract	4
Tabla de contenido	5
Lista de tablas	7
Lista de figuras.....	7
Introducción	8
PARTE II	9
LA EMPRESA	9
1.1 Aspectos Generales.	9
1.1.1 Misión.	9
1.1.2 Visión	9
1.1.3 Valores	9
1.1.4 Ubicación Geográfica.	10
1.1.5 Estructura Organizativa	10
1.1.6 Unidad o Departamento en el que se desarrolla la práctica.	10
1.1.7 Análisis DOFA.	11
PARTE III	12
PLANTEAMIENTO DE PLAN DE MEJORA RESPECTO A LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES	12
2.1 Planteamiento central del informe de prácticas profesionales	12
2.1.1 Alcance de la Práctica Profesional	12
2.1.2 Objetivo General	14
2.1.3 Objetivos Específicos	14
PARTE IV	15
CONTENIDO PLAN DE MEJORA	15
3.1 Propuesta de Mejora	15
3.1.1 Conclusiones.	16
3.1.2 Bibliografía	16
PARTE V	19

SEGUIMIENTO PRACTICA PROFESIONAL	19
4.1 Programación de actividades realizadas en la organización.	19
4.1.1 Cumplimiento de los Objetivos trazados	19
4.1.2 Ciclo 1	19
4.1.3 Ciclo 2	20
4.1.4 Ciclo 3	20
4.1.5 Ciclo 4	20

Lista de tablas

Tabla 1. Análisis DOFA.....	11
Tabla 2. Programación de actividades realizadas en la organización. .	¡Error! Marcador no definido.

Lista de figuras

Figura 1. Estructura Organizativa	10
---	----

Introducción

El presente informe se deriva de la realización de las prácticas profesionales en la empresa Aequales. La compañía se encuentra conformada por las siguientes áreas: la primera de ellas es CTO, encargada de desarrollar Back end, Front end e innovación, en segundo lugar la parte Comercial encargada de contactar a las empresas y ofrecer el portafolio de servicios que tiene la compañía, dentro de ella se involucra Marketing y comunicaciones, cuya función es promocionar a través redes sociales de la compañía los diferentes eventos realizados a lo largo del año y desarrollar proyectos de comunicaciones con los clientes, en tercer lugar Operaciones y Consultoría donde se realizan procesos de acompañamiento a las distintas organizaciones que adquieren los servicios de talleres, conferencia y asesorías, en cuarto lugar el área de finanzas en países de Colombia, México y Perú, encargada de la recaudación del dinero que genera la compañía, pago de salarios y liquidación de los empleados de la organización, por último se tiene una persona de Abogada encargada del manejo legal de la compañía.

Específicamente al área a la cual se asignaron las practicas es la de Operaciones y Consultoría, apoyando procesos de agendamiento, transcripciones de grupos focales, realización de informes, fichas técnicas de los talleres y conferencias dictados a las organizaciones, actualización de banco de buenas prácticas y tabla de implementación, logística en sesiones de comunidad, interseccionalidad sobre temas de equidad y de género.

El objetivo del presente informe es generar mecanismos que permitan tener una mayor eficiencia dentro de la organización, en los procesos de agendamiento de los servicios brindados por la compañía; esto con el fin de cautivar a los clientes para la contratación de nuevos talleres y conferencias relacionados con temas de equidad y género.

La estructura del presente informe está conformada por 4 momentos, iniciando con el análisis DOFA a partir de una investigación y observación a partir del acompañamiento de las reuniones realizadas dentro de la organización, el segundo momento es el planteamiento central del informe donde se pretende explicar la importancia de la equidad de género dentro de las organizaciones y soluciones que la compañía puede implementar en un mediano y largo plazo, el tercer momento es el alcance de la práctica profesional sobre el hecho que la empresa brinde espacios a los practicantes y voluntarios en cada una de las áreas mencionada previamente, el último momento es la propuesta mejora donde se da una explicación de las herramientas ofimáticas e instrumentos que la compañía podría implementar en el área de Operaciones y consultoría en pro de mejorar los procesos dentro del área asignada.

PARTE II

LA EMPRESA

1.1 Aspectos Generales.

Aequales es una empresa que provee herramientas para el cierre de brechas de género en el ámbito laboral en Latinoamérica, basadas en medición, consultoría y tecnología, se encuentra principalmente en Perú, Colombia, México, los clientes principales son las diferentes compañías que están comprometidas con ser más inclusivas y equitativas en cada uno de los ámbitos dentro de la respectiva empresa sea pública o privada, también cuenta con 18 reconocimientos de diferentes entidades entre las que se encuentran Global Competitiveness leadership adquirido en el 2014; Ventures en el 2014, VII Premio del Cambio UPC 2015 Y 2017, BID Mejorando vidas en el 2019, The ECLA Program en el 2019, WEF (Women Economic Fórum) en el 2019, entre otros. (World Economic Forum [WEF], 2014).

La empresa cuenta con diferentes líneas de actuación dentro de las cuales se encuentra el Ranking Par es un instrumento que permite tener una “fotografía” de los avances en igualdad de género de la organización participante en América Latina. Como resultado de este manual, gratuito y confidencial de medición, las empresas obtienen un lugar o puesto de acuerdo con la puntuación obtenida. La metodología se basa en cuatro pilares, el primero de los cuales es la gestión de objetivos, que evalúa las políticas internas y externas. El segundo es la calidad organizacional; evalúa la conciliación, las comunicaciones, las acciones contra el acoso y las personas LGBTI + comunidad, el tercero es la estructura organizacional; evalúa el número de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo y otras líneas jerárquicas, en el cuarto encontramos la gestión del talento evalúa procesos de contratación, promociones y compensaciones, buenas prácticas de RRHH, liderazgo femenino y nuevas masculinidades.

1.1.1 Misión

Trabajar por la equidad de género más grande de Latinoamérica, gestionándola desde el aprendizaje, compartiendo prácticas y generando un impacto social (Aequales, 2021, p. 1).

1.1.2 Visión

Trabajar por la equidad de género más grande de Latinoamérica, gestionándola desde el aprendizaje, compartiendo prácticas y generando un impacto social. (Aequales, 2021, p. 1).

1.1.3 Valores

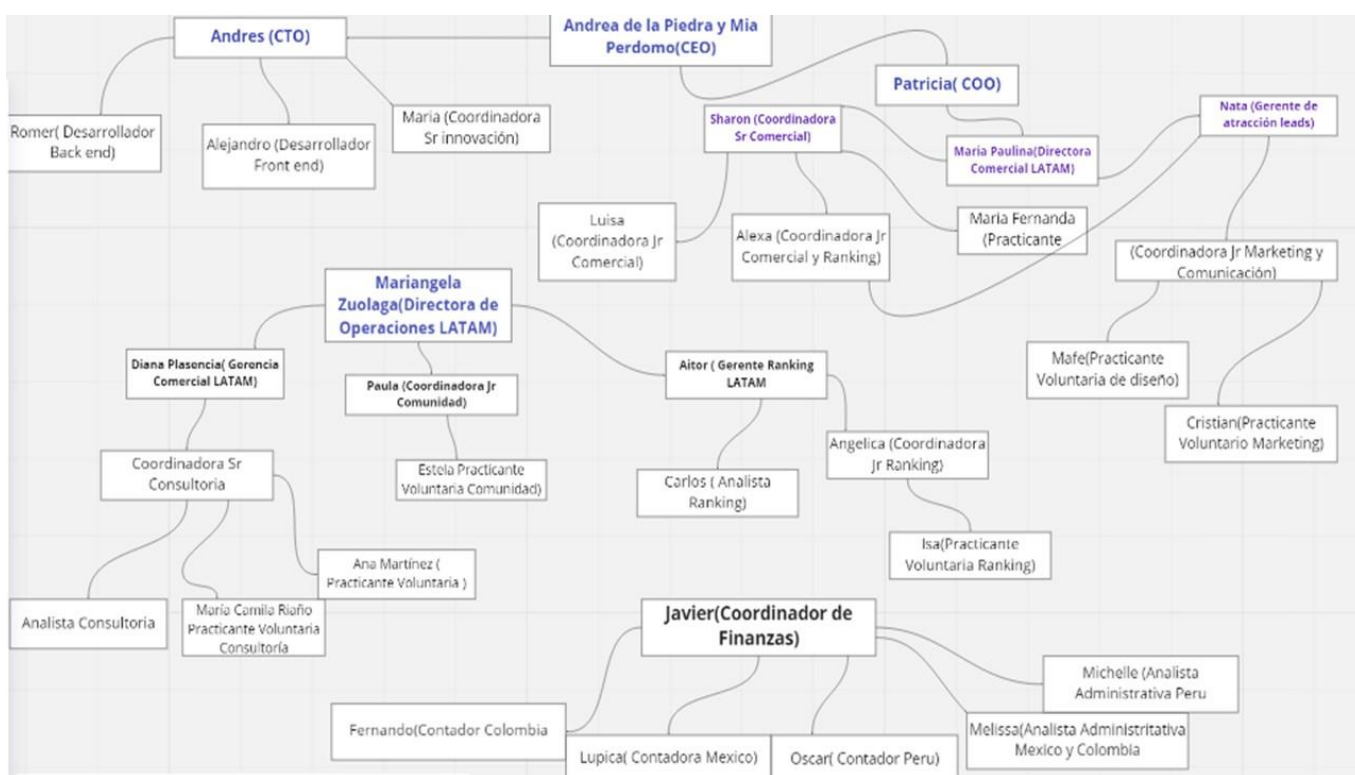
Compromiso. (Aequales, 2021, p. 1).

1.1.4 Ubicación Geográfica.

La compañía no cuenta con una sede física en ningún país, sin embargo, los servicios que ofrece la compañía como lo son talleres, conferencias, asesorías son para todas las organizaciones, de igual manera donde mayormente tiene presencia los diferentes servicios son en países como: Perú, Colombia y México.

1.1.5 Estructura Organizativa

Figura 1. Estructura Organizativa



Fuente: Elaboración Propia con base en (2021, 06 de julio). Hagamos de la equidad una realidad. Aequales.

<https://aequales.com/> y https://miro.com/app/board/o9J_l86zrsU=

1.1.6 Unidad o Departamento en el que se desarrolla la práctica.

Área Operaciones y consultoría es la encargada de realizar el proceso de acompañamiento a las distintas organizaciones que adquieren los servicios de talleres, conferencia y asesorías, la mayoría del equipo por medio de las diversas capacitaciones frente a los diferentes temas de conferencias y talleres los cuales son impacto de la equidad, corresponsabilidad, acoso sexual laboral, promoción del liderazgo, sesgos y estereotipos,

Masculinidades positivas, diversidad e inclusión LGTBI+, el valor de la equidad, co-crianza libre de sesgos y estereotipos y roles de género, busca que se esté en una constante actualización de data frente a los temas mencionados anteriormente, de igual manera el área es el encargada de realizar procesos de llamadas de alineación, realización de informes, análisis de data, seguimiento del diligenciamiento de documentos, verificación de documentos, acompañamiento al momento de manejar la plataforma par donde se realiza una inducción a la organización, fichas técnicas después de dictada la conferencia o taller, realización de grupos focales, actualización de datos, coordinación de cada sesión de comunidad que se realiza de manera mensual.

1.1.7 Análisis DOFA.

Tabla 1. Análisis DOFA

Debilidades. Los procesos para agendar servicio de talleres y conferencia no son eficientes. En ocasiones no hay claridad por parte de las organizaciones frente a las condiciones de los servicios que se prestan. La medición del servicio en talleres y conferencias no se obtiene información precisa, debido a que no se tiene una muestra significativa en algunas ocasiones al momento de diligenciar la encuesta de satisfacción.	Oportunidades. Generar un cambio en las brechas de género donde las organizaciones tengan una participación significativa a partir de la problemática social por medio de planes de acción, creación de comités en equidad y género, estrategias que se acuerdan por medio de llamadas a las organizaciones. Sensibilizar a los empleados de las organizaciones en temas de equidad e igualdad de género por medio de talleres, conferencia, consultorías, asesorías que ofrece la compañía en diferentes países.
Fortalezas. La empresa cuenta con una Plataforma propia denominada Par, para que las empresas se puedan evaluar en temas de equidad de género. Comunidad Aequales son organizaciones que tienen beneficios adicionales a las compañías que no son parte de la comunidad pero que adquieren nuestros servicios como lo son talleres, conferencias, asesorías, dentro de los beneficios de la comunidad podemos encontrar la escala de equidad que se mide a través de cuatro niveles. Las organizaciones pueden acceder a banco de buenas prácticas, escala de equidad, toolking.	Amenazas. Algunas Organizaciones a las cuales se le brinda el servicio, optan en ocasiones por contratar a una persona externa para trabajar temas de equidad y género. En ocasiones se evidencia que personas con alguna formación en temas de equidad de género ofrecen sus servicios particulares a las organizaciones con las que trabaja Aequales de una manera más dinámica.

Fuente. Elaboración propia con base en Aequales (2021, 06 de julio). Hagamos de la equidad una realidad. Aequales. <https://aequales.com/>

PARTE III

PLANTEAMIENTO DE PLAN DE MEJORA RESPECTO A LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES

2.1 Planteamiento central del informe de prácticas profesionales

El planteamiento central para la realización de este informe, se da a través de la identificación de cada una de las variables del análisis DOFA del área de operaciones y consultoría. Es por ello que se pretende plantear soluciones que vayan encaminadas en implementarse dentro de la compañía en un periodo de mediano y largo plazo. Por otro lado, se explicará la importancia de trabajar en equidad de género en las organizaciones y los resultados que algunas de ellas han obtenido por medio de los resultados de ranking PAR.

2.1.1 Alcance de la Práctica Profesional

La realización de la práctica empresarial como opción de grado, con el fin de consolidar aprendizajes y facilitar el entrenamiento necesario para la inserción a la vida profesional y al mercado laboral, desarrollando distintas habilidades adquiridas durante el proceso de formación académico aportando así nuevos conocimientos, herramientas e ideas propuesta por los/as practicantes y potencializar nuevas destrezas a partir de las funciones a realizar dentro de la organización y el área a la cual se requiere el/la practicante.

Para Aequales es importante brindar espacios a los estudiantes y voluntarios para realizar su práctica profesional con la empresa, para que adquieran el compromiso de trabajar y acompañar a las diferentes organizaciones, sectores empresariales que pertenecen a nuestra comunidad y aquellas que, por medio de nuestros diferentes servicios, herramientas, mediciones buscan trabajar para cerrar las brechas de género a nivel latinoamericano. Hacer parte del equipo de trabajo de Aequales representa un compromiso de trabajar por la equidad de género y romper las brechas que existen en las organizaciones frente a esta problemática a nivel latinoamericano, por otro lado, practicantes y voluntarios deben saber manejar herramientas ofimáticas, análisis de bases de datos, capacidad para trabajar en equipo, habilidades comunicativas, todo lo anterior para desarrollar las funciones en las distintas áreas por las cuales está conformada la organización, las cuales son CTO:Comercial LATAM, Operaciones Latam y Finanzas.

Es así que la importancia de trabajar la equidad de género en las organizaciones es fundamental, ya que se evidencia que las empresas que cuentan con una participación del

30% de mujeres en las juntas directivas de las empresas analizadas, alcanzan una mejoría en el retorno sobre activos del 13% en promedio, es por esto que las organizaciones deben habilitar espacios en sus procesos de selección, y una equidad al momento de realizar contrataciones, así como permitir que mujeres dentro de su misma organización realicen procesos de ascenso, esto genera un mejor ambiente laboral y se promueve la equidad de género dentro de la organización.

Algunos de los temas que se desprenden; son el impacto de la equidad, ósea es darle a cada persona lo que necesita a partir de una adaptación por parte de la organización, por otro lado, los niveles de impacto comienzan por la parte familiar desde la corresponsabilidad; el siguiente nivel es la entidad basado en la brecha salarial, acoso sexual laboral, definido por la CEDAW “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (p. 1). Promoción de liderazgo se realiza a partir de brindar oportunidades en cargos ejecutivos y el direccionamiento de proyectos, dirigidos por mujeres, pero también con un porcentaje equitativo de colaboradores de todo tipo de géneros y comunidades que puedan aportar al desarrollo de estos proyectos. El último nivel, es el global haciendo referencia a las brechas de género, participación económica, violencia de género, fuerza laboral, la sororidad hace referencia a tener un vínculo más amplio entre mujeres, con el fin de crear espacios en las organizaciones donde se les brinde herramientas de empoderamiento sin dejar de tener grupos de trabajo mixtos. Es así, como las organizaciones pueden introducir este tema, teniendo presente; no juzgar apariencias físicas, respetar las decisiones individuales, evitar, calificar la forma en que cada individuo vive su sexualidad.

A partir de lo planteado por Marcela Lagarde sororidad es “una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y el empoderamiento vital de cada mujer” (Legisver, 2021, p. 1).

Otras de las temáticas manejadas dentro de la empresa está encaminado a trabajar temas como :masculinidades positivas, diversidad e inclusión (LGTBI), corresponsabilidad familiar, liderazgo femenino, el valor de la equidad, Co-crianza libre de estereotipos y roles de género, cada una de ellas tiene un objetivo al momento de explicarlas a las organizaciones y es mencionada dentro de cada conferencia o taller; de igual manera, cada una de ellas tiene una agenda que se coloca en conocimiento de los participantes con la finalidad de dar a conocer los subtemas a socializar.

2.1.2 Objetivo General

Generar mecanismos que permitan tener una mayor eficiencia dentro de la organización, en los procesos de agendamiento de los servicios brindados por la compañía, con el fin de cautivar a los clientes para la contratación de nuevos talleres y conferencias relacionados con temas de equidad y género.

2.1.3 Objetivos Específicos

- Contribuir con Aequales en herramientas ofimáticas de mejora, para realizar procesos más eficientes de agendamiento y transcripción de grupos focales con su respectivo análisis; con el fin de reducir procesos.
- Brindar estrategias que permitan la mejora del proceso de comunicación con el cliente para satisfacer sus expectativas frente a los servicios de talleres, conferencia y beneficios de la comunidad Aequales.
- Sensibilizar al conferencista acerca de la importancia del diligenciamiento de la encuesta de satisfacción, con el fin de obtener una medición más real frente al servicio prestado.

PARTE IV

CONTENIDO PLAN DE MEJORA

3.1 Propuesta de Mejora

Con el fin de cumplir con los objetivos planteados dentro del informe, se plantea la utilización de las siguientes plataformas y herramientas para el mejoramiento de los procesos dentro del área de Operaciones y consultoría. A continuación, se brindará la propuesta de mejora.

En primer lugar, se abordara la plataforma Miro, donde cada una de las áreas y cada miembro por semana coloque las diversas actividades que realizo, esto con la finalidad de eliminar el tiempo diligenciando el Excel de status, el cual se creó con la finalidad de saber las horas de la semana en cada una de las proyectos, esta plataforma (Miro) permitirá tener un mejor control por parte de los líderes de cada área para evaluar a su equipo de trabajo e identificar las falencias como equipo, para de esta manera tomar acciones y corregirlas. Otra de las razones por las cuales se sugiere este cambio, va encaminado es porque en my hours en el informe que se realiza de manera mensual, se puede evidenciar las horas que los miembros de cada equipo que han utilizado para el desarrollo de los distintos proyectos.

Las siguientes herramienta que se recomienda para el mejoramiento en el tema de agendamiento son: Scheduleonce permite optimizar el agendamiento de los clientes donde se configura la plataforma para que el administrador realice la configuración de la agenda y de esta manera los clientes agenden según el tiempo disponible, este se puede asociar a google calendar de manera automática, la siguiente plataforma para este mismo fin se denomina easyappointment, permite que nuestros clientes reserven los diversos talleres, conferencia, asesorías que presta la compañía, de una manera más eficiente, puesto que se puede asociar directamente con google calendar y también se puede tener una base datos de los clientes, lo cual permite realizar un seguimiento de los servicios que mayormente son solicitados por las organizaciones.

Otro de los instrumentos sugeridos se encuentra la ficha sociodemográfica, la cual contiene información que permite contextualizar la población con la que se trabajara durante la realización del Focus Group, con el fin de obtener información más concreta y de esta manera disminuir el tiempo para que la facilitadora inicie con las siguientes preguntas que van encaminadas a flexibilidad, beneficios, acoso sexual laboral, licencias de maternidad y paternidad, la manera en que los empleados son evaluados, representación en los diferentes niveles jerárquicos, conocimiento para ascender dentro de la organización, diversidad,

comunidad LGTBI+, recomendaciones por parte de los participantes dentro del focus group a su organización para mejorar en alguno de los temas mencionados anteriormente.

Por último, para que haya una mayor participación en el diligenciamiento de la encuesta de satisfacción, utilizando google forms con preguntas encaminadas hacia la evaluación del taller o conferencia dictado por el equipo de operaciones y consultoría, también se hace fundamental que las expositoras brinden un espacio de 5 minutos para contestarla, esto permite tener un balance más preciso al momento de realizar el análisis de los datos obtenidos.

3.1.1 Conclusiones.

A lo largo de la realización de la práctica profesional en la empresa Aequales se logró evidenciar que promueve diferentes espacios para los/as trabajadores/as de la organización, dentro de los que se pueden evidenciar las reuniones por áreas, con el fin de realizar seguimiento de cada uno de los servicios de los clientes, también brinda espacios donde cada miembro del área puede expresar sus ideas, se preocupa por el bienestar de sus colaboradores/as de la empresa. De igual manera, busca un constante crecimiento de cada uno de los miembros de la organización brindando herramientas necesarias para cumplir de manera óptima cada una de las funciones y tareas asignadas, sin embargo, la propuesta planteada en el presente informe busca optimizar procesos dentro del área de Operaciones y Consultoría.

Por otro lado, cumple con transmitir su misión y su visión a los diferentes miembros de la organización y a los diversos clientes, al igual que la compañía busca trabajar por la equidad de género y romper las diversas brechas existentes en las organizaciones, desde vocabulario inclusivo al momento de realizar sus ofertas laborales hasta la sensibilización de los líderes de las diferentes organizaciones, es por ello, que está en un constante crecimiento de manera interna para brindar herramientas que faciliten el proceso de los clientes para trabajar por la equidad de género, a partir de los diferentes servicios que ofrece la compañía Aequales como talleres, conferencias, asesorías sobre los diversos temas dictados por las conferencistas para las diferentes organizaciones que creen en su visión y están comprometidas por generar un impacto social.

3.1.2 Bibliografía

Aequales (2021, 06 de julio). *Hagamos de la equidad una realidad*. Aequales.
<https://aequales.com/>

Corporación Sisma Mujer (2021, 06 de Julio). *Documentación de casos de feminicidio y acoso sexual. Acoso sexual Conceptos básicos*. Corporación Sisma Mujer
<https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2018/06/2015-14Presentaci%C3%B3n-Acoso-sexual-Barranquilla.pdf>

- Europhia Web. (2021, 24 de abril). *Sororidad: el poder de las mujeres en unión. Significado e importancia*. Europhia Web. <https://euphoria-vibes.com/sororidad-significado/>
- Human Rights Library (1994). *Recomendación general 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11º período de sesiones, 1992, U.N. Doc. HRI\GEN\1\Rev.1 at 84.* (1994). La violencia contra la mujer. Human Rights Library. <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/Sgeneral19.htm>
- Lagarde y de los Rios M. (2012). *Pacto entre mujeres sororidad. Hitos, claves y topías*, 557-569. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. <http://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/09.pdf>
- Legisver. (2021, 07 de julio). *Sororidad*. LXII. Legisver. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Sororidad.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. *La OIT y la igualdad de género. La visión de la OIT acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Plataforma Miro (2021, 6 de Julio). *Organigrama Aequales*. Plataforma Miro https://miro.com/app/board/o9J_l86zrsU=
- World Economic Forum [WEF] (2014, 21 de Agosto). *Global Competitiveness Report 2014-2015*. World Economic Forum. <https://es.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015>

3.1.3 Anexos.

A continuación se encontrara una explicacion y los respectivos enlaces de los entregables realizados para la compañía Aequales:

- Encuesta de satisfacción con preguntas encaminadas hacia la evaluación del taller o conferencia dictado por el equipo de operaciones y consultoría, también se hace fundamental que las expositoras brinden un espacio de 5 minutos para contestarla, esto permite tener un balance más preciso al momento de realizar el análisis de los datos obtenidos.

Enlace Encuesta de Satisfacción

<https://forms.gle/DESPbeLuTs28cu4Y7>

- Ficha Sociodemográfica la cual contiene información que permite contextualizar la población con la que se trabajara durante la realización del Focus Group, con el fin de obtener información más concreta y de esta manera disminuir el tiempo para que la facilitadora inicie con las siguientes preguntas que van encaminadas a

flexibilidad, beneficios, acoso sexual laboral, licencias de maternidad y paternidad, la manera en que los empleados son evaluados, representación en los diferentes niveles jerárquicos, conocimiento para ascender dentro de la organización, diversidad, comunidad LGTBI+, recomendaciones por parte de los participantes dentro del focus group a su organización para mejorar en alguno de los temas mencionados anteriormente.

Enlace Ficha Sociodemográfica

<https://drive.google.com/file/d/1SsRohPNfpNBx-gToepscnaHORq5VhNdz/view?usp=sharing>

- Video Explicativo donde se puede evidenciar acerca de que es Aequales, los beneficios, los temas relacionados con la equidad de género, Ranking Par, Comunidad Aequales, plataformas recomendadas con su respectiva explicación.
https://www.canva.com/design/DAEiV4Ena7Y/Sk9D918NmDe8EOcKRdUzmw/watch?utm_content=DAEiV4Ena7Y&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink

PARTE V

SEGUIMIENTO PRACTICA PROFESIONAL

4.1 Programación de actividades realizadas en la organización.

Mes \ Actividades	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Envio Hoja de vida								
Entrevista con Paula Torres por medio de la plataforma meet(6 de Enero)								
Correo de Bienvenida por parte de la empresa (20 de Enero)								
Inducción con Diana Plasencia Gerente del área de consultoría Latinoamérica (21 de Enero)								
Inducción Por parte de Paula Torres y Fatima Cotrina								
Paula Torres especificación de Funciones								
Se envió a la empresa Documentos para diligenciar								
Se envió Producto Final a la compañía								

Tabla 2. Programación de actividades realizadas en la organización

Fuente: Elaboración propia.

4.1.1 Cumplimiento de los Objetivos trazados

A lo largo de los meses de práctica profesional, se realizaron 4 ciclos, donde se plantearon los objetivos y fechas específicas para la ejecución de cada uno de ellos; los cuales se describen a continuación:

4.1.2 Ciclo 1

Objetivo: Realizar primer contacto con el tutor por medio del correo con el fin de informar sobre el proceso de prácticas profesionales

Fecha de ejecución: 12 de Marzo del 2021

Objetivo: Diligenciar el formato de Excel enviado por el tutor para datos personales y hora de llamada con el fin tener una mejor organización para realizar el debido seguimiento del proceso de realización del informe de prácticas profesionales

Fecha de Ejecución: 22 de Marzo del 2021

4.1.3 Ciclo 2

Objetivo: Entregar el primer avance del informe de práctica profesional con el fin de revisar la información de cada uno de los puntos solicitados a partir de la guía para la realización del presente informe

Fecha de Ejecución: 13 de Abril del 2021

4.1.4 Ciclo 3

Objetivo: Generar el segundo avance del informe de práctica profesional con el fin de revisar la información de cada uno de los puntos solicitados a partir de la guía para la realización del presente informe

Fechas de ejecución: 20 de Mayo del 2021

Objetivo: Enviar entregables a la compañía con el fin

Fecha de Ejecución: 6 de Julio del 2021

4.1.5 Ciclo 4

Objetivo: Aprobar informe Prácticas Profesionales por parte del Docente Gabriel Ospina Orgote, sustentación del informe de Prácticas Profesionales, entrega de documentos para grados del mes de diciembre del presente años.

Fecha de Ejecución: Septiembre del 2021