

Contrato De Aprendizaje

Nombre Del Estudiante

Hilda Mary Graciano Graciano

Docente

Nombre Del Docente

Edinson Antonio Guerrero Aguilar

Tipo De Contrato

Contrato De Aprendizaje

Mapas de procesos de las diferentes actividades realizadas en la práctica profesional

Práctica Empresarial

Corporación Universitaria Remington

Medellín

2024

Tabla de contenido

Introducción	6
Descripción general de la empresa	8
Productos y servicios	11
Herramientas presenciales	12
Herramientas digitales	12
Cfs logistics.....	12
Cfs logistics en el mundo	14
Funciones a ejecutar en el marco de contrato de práctica.....	16
Materiales intangibles	19
Mapas de proceso de funciones que se derivan de la práctica	20
Actualización de la base de datos.....	21
Programación de entrevistas.....	22
Entrevistas exploratorias.	22
Selección del personal para la vacante	23
Solicitud de hojas de vida aprendices al Sena.....	23
Culminación de procesos de selección.....	23
Cartelera informativa	24
Actualización de la cartelera informativa.....	24

Información importante como circulares.	25
Información de cumpleaños	25
Política del sistema de gestión y procedimiento ante emergencia	25
Revisión de antecedentes legales	26
Antecedentes de la procuraduría	26
Revisión de antecedentes policiales y de contraloría	27
Programación de exámenes médicos	28
Datos del paciente.	28
Solicitud para examen médico.	29
Información para asistencia médica.	29
Programación para examen de egreso.	29
Centro de costo estipulado.	29
Activación y desactivación de tarjetas de ingreso.	30
Activación de tarjeta.....	30
Activar y desactivar tarjetas mediante correo.	31
Datos personales del solicitante de la tarjeta.....	31
Disponibilidad de tarjetas.....	32
Resultados y análisis.....	32
Materiales tangibles	33

Apropiación e identificación de conocimientos.....	33
Componentes de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad	36
Fase 1: Identificar si la empresa ha implantado estrategias de RSE	37
Fase 2: Fase de diagnóstico.....	37
Fase 3: Planificación estratégica	38
Fase 4: Implementación:	38
Fase 5: Verificación	39
Fase 6: Comunicación:	39
Fase 7: Aprendizaje:.....	40
Evaluación de la gestión estratégica de la empresa (perspectiva y prospectiva).....	41
Presentación de conclusiones y recomendaciones	42
Diagnostico escrito.....	42
Reporte fotográfico.....	47
Resultados y/o conclusiones	49
Recomendaciones	54
Referencias.....	55

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 <i>Propuesta de valor</i>	9
ilustración 2 <i>historia de la empresa</i>	10
Ilustración 3 <i>Aspectos de materiales</i>	11
Ilustración 4 <i>Retos bajo la mirada de los grupos de interés</i>	12
Ilustración 5 <i>Mapa de procesos</i>	16
Ilustración 6 <i>Proceso de reclutamiento y selección del personal</i>	20
Ilustración 7 <i>Alimentación de la cartelera informativa</i>	24
Ilustración 8 <i>Revisión de antecedentes legales</i>	26
Ilustración 9 <i>Programación de exámenes médicos</i>	28
Ilustración 10 <i>Activación de la tarjeta</i>	30
Ilustración 11 <i>Elementos de la cadena de valor responsable (kpi)</i>	34
Ilustración 12 <i>Fotografía reconocimiento (empresas con mejor desempeño)</i>	40
Ilustración 13 <i>Análisis pestel vs DOFA</i>	50
<i>Ilustración 14 Ciclo Deming phva</i>	53

Introducción

La práctica profesional es una etapa crucial en la formación académica, ofreciendo a los estudiantes la oportunidad de aplicar y desarrollar habilidades específicas para un desempeño efectivo en el mundo laboral. Conscientemente, decidí optar por esta modalidad como mi opción de grado para adquirir experiencia práctica en el ámbito profesional.

El presente informe documenta mi experiencia como practicante en el área de Gestión Humana de Cfs Logistics, una empresa del grupo Greenland. Durante esta fase, participé en diversas actividades relacionadas con el proceso de selección y contratación del personal, las cuales son fundamentales para el adecuado funcionamiento de la organización. Este proceso no solo exige un alto grado de responsabilidad social corporativa, sino que también está respaldado por estándares de alta tecnología y procedimientos sistematizados, lo que facilita la optimización de todas las actividades del área de gestión.

Mi rol específico incluyó la gestión del reclutamiento de hojas de vida de practicantes provenientes de diversas instituciones educativas. Entre las entidades con las que colaboraré se encuentran el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), la Universidad de Antioquia (UDEA), la Institución Universitaria FESU, y el Centro de Desarrollo Empresarial y Educativo de la Cámara de Comercio de Urabá (CEDECÁMARA).

El informe se estructura de la siguiente manera:

- Descripción general de la empresa: Un análisis de Cfs Logistics y su contexto en el grupo Greenland.

- Funciones ejecutadas en el marco del contrato de práctica: Detalle de las actividades y responsabilidades asumidas durante la práctica.
- Mapas de proceso de funciones derivadas de la práctica: Aporte como practicante mediante la descripción de las actividades realizadas, proporcionando una guía para futuros practicantes en el área de gestión humana.
- Componentes de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad: evaluación de cómo se integran y aplican estos aspectos en la empresa.
- Evaluación de la gestión estratégica de la empresa: Análisis de la perspectiva y prospectiva estratégica de Cfs Logistics.
- Diagnóstico escrito: Reflexiones y análisis crítico sobre el desempeño y los procesos observados.
- Resultados y/o conclusiones y recomendaciones: Resultados obtenidos durante la práctica y recomendaciones para mejorar los procesos y la gestión en el área de recursos humanos.

Este informe tiene como objetivo proporcionar una visión integral de mi experiencia y contribuir con información valiosa para la optimización de los procesos en el área de gestión humana de Cfs Logistics.

Descripción general de la empresa

El grupo greenland inició aproximadamente en los años 80 y el origen de su nombre inicial fue la razón social Banacol, en donde su principal actividad económica consistió en la producción y comercialización de banano, y plátano, y también la comercialización de cartón corrugado, insumos agroindustriales y plásticos en toda la región de Urabá, de acuerdo con lo anterior, se puede establecer que más de un 95% de la producción de banano que se comercializa y se exporta, es producida en fincas que son propias de la empresa, ya que tienen un área aproximada de 7000 hectáreas en Colombia, garantizando así un control de calidad eficiente y un cumplimiento específico para todos los grupos de interés (Banacol, 2019).

Greenland, es una empresa agricultora que entrega soluciones para la satisfacción de todos sus clientes, teniendo como objetivo la excelencia y la sostenibilidad; su visión como empresa, es el poder ser reconocidos como un grupo agroindustrial que genere valor para todos los grupos de interés y que dicha generación se consolide confiable y sosteniblemente, cultivando así un bienestar para todas las familias y la comunidad en general, en sus valores estratégicos, se encuentran, la rendición de cuentas, el sentido de pertenencia, la transparencia, la resiliencia, y la eficacia y dentro de sus pilares estratégicos se encuentran el fortalecimiento financiero, generando excedentes.

Además se cuenta con excelencia operativa con ejecución consistente en sus procesos de trabajo, personal competente para desarrollar las labores un crecimiento y proyección de los negocios y también un programa de responsabilidad social corporativa ambiental, cumpliendo así con propuestas de valor diferenciales y adaptables en todas las áreas (Greenland, 2022).

En greenland se cultiva bienestar con ética y transparencia, porque el mejor resultado es aquel que se puede contar con orgullo, satisfacción y con la tranquilidad de actuar bien, puesto que cultivar bienestar es el propósito que se inspira significa hacer las cosas pensando siempre en el impacto positivo que se pueda generar alrededor sumando a los negocios, de los clientes y proveedores, al progreso de la sociedad en su conjunto y a la vida de todos los colaboradores (Banacol, 2019, p. 12).

ILUSTRACIÓN 1 PROPUESTA DE VALOR



Fuente: Elaboración propia, con base en (Banacol, 2021, p. 14).

ILUSTRACIÓN 2 *HISTORIA DE LA EMPRESA*

1980. Es el inicio de nuestra historia, se constituye C.I. Banacol S.A
1983 . Iniciamos la venta de nuestros productos, marca Banacol, en estados unidos
1986. Inicia la integración vertical, con la fábrica de plásticos y corrugados del Darién
1987. Nace nuestra fundación social Banacol- Corbanacol
1988. Continuamos dándole identidad a nuestros productos en el mundo: iniciamos la venta de fruta, marca Banacol, en Europa.
2004. Con la compra en Colombia de aproximadamente 5.000 hectáreas de cultivo de banano, fortalecemos nuestros volúmenes de producción propia
2005. cumplimos 25 años siendo una compañía pujante uy creciente.
2007. Trabajamos para tener toda nuestra operacion logistica certificada BASC, convirtiendonos en la primera y unica empresa en uraba certificada bajo esta norma
2008. Lanzamiento de nueva identidad corporativa cuoltivando bienestar
2010. cumplimos 30 años somos una empresa renovada, que afianza lo que hemos conseguido y enfrenta nuevos retos
2018. redefinición de la filosofía corporativa Banacol, con nueva misión, visión , y valores: " la mejor gente en el mejor lugar para trabajar
2020 . Continuamos con el crecimiento a nivel Corporativo. Mediante la oficialización de GreenLand como nuevo Holding

Fuente: Elaborado con base en (Banacol, 2020, pp.12-13)

Productos y servicios

- ❖ Banano
- ❖ Plátano
- ❖ Plásticos para agroindustria
- ❖ Cajas de cartón corrugado y etiqueta
- ❖ Servicios logísticos portuarios

Ilustración 3 *Aspectos de materiales*

Fuente: Elaborado con base en el reporte anual de sostenibilidad (Banacol, 2019)

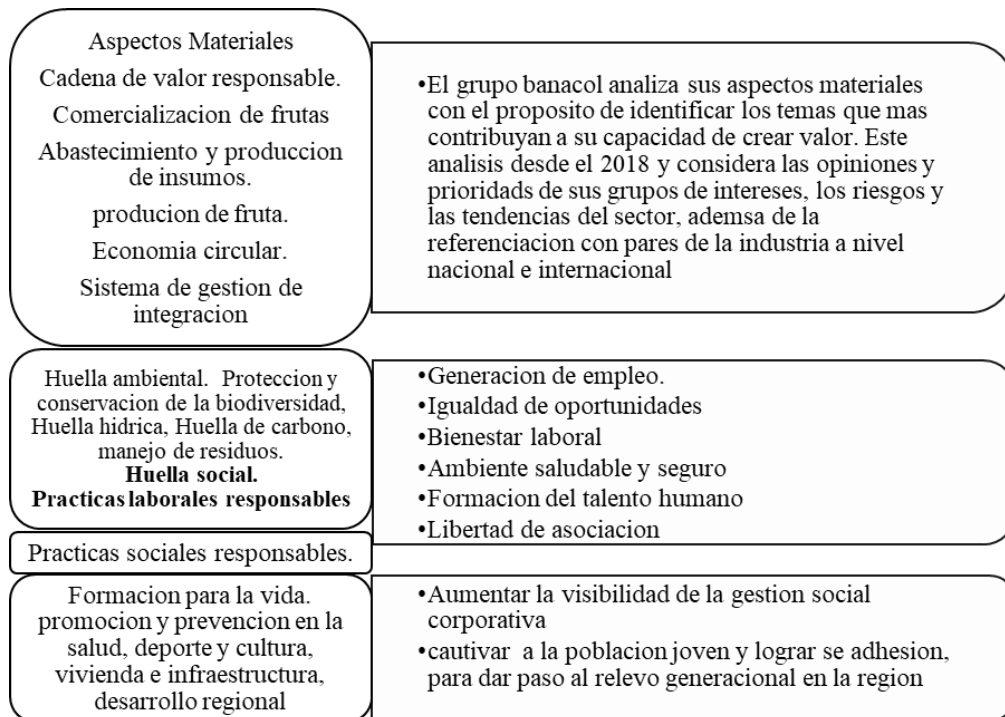
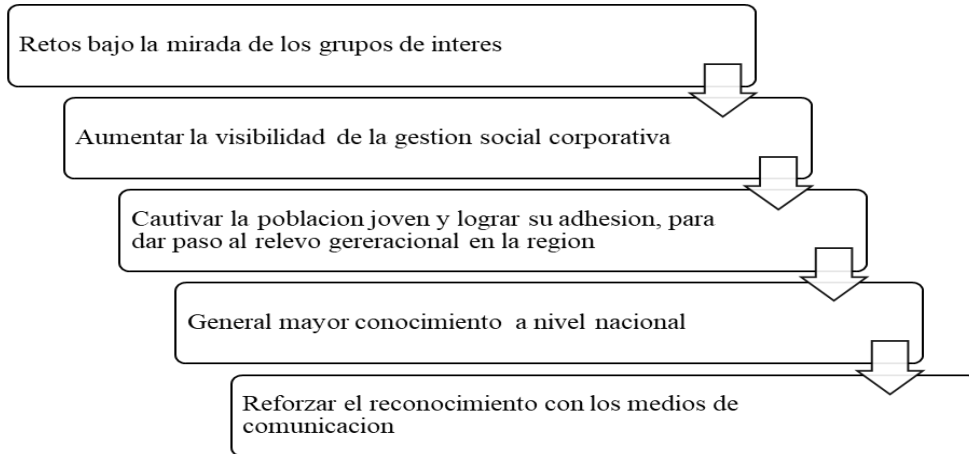


ILUSTRACIÓN 4 *RETOS BAJO LA MIRADA DE LOS GRUPOS DE INTERÉS*



Fuente: Elaboración propia con base en el (Banacol, 2019, p. 28).

Herramientas presenciales

Reuniones, comité, consejos y asambleas

Herramientas digitales

- Boletines, correos electrónicos
- Redes sociales y pagina web

Cfs logistics

Cfs logistics, en su condición de operador portuario, que integra al grupo empresarial greenland, ofrece servicios de operación marítima, fluvial y portuaria, tanto a las empresas del grupo, como a terceros, abarcando diversos tipos de servicios a la carga, bien sea ésta precedera, general, paletizada, contenerizada, proyecto o extra dimensionada. Cfs logistics cuenta con instalaciones y operación portuaria en los sectores

de nueva colonia y zungo, operación fluvial en el río león y operación marina en bahía Colombia (golfo de Urabá). Es atendido un amplio y sólido portafolio de clientes, que incluye reconocidas líneas marítimas, cobertura global y otros actores vinculados a la cadena de comercio internacional en Urabá, con altos estándares de calidad y niveles de servicio, orientados siempre hacia la completa y permanente satisfacción de sus usuarios (Cfs logistics, 2020).

Otras actividades conexas, como almacenamiento fuera de zona primaria, se proveen a través de nuestra filial banalogistic, en cuyas instalaciones también se realizan tareas de picking, packing, distribución y otros servicios a la carga. A través de tecnología y la experiencia construida durante años de servicio se conectan los exportadores e importadores nacionales con los mercados mundiales a través de las principales líneas navieras con las frecuencias requeridas, buscando de la misma manera mantener una cadena de valor responsable con sus clientes, sus comunidades y los recursos naturales que lo acompañan.

En cfs logistics continúan con la formación para operar equipos de izaje (grúas), de transporte pesado terrestre de carga (quinta rue - da) y de transporte fluvial y marítimo de carga (remolcadores), esto les permite garantizar la competencia en los diferentes procesos y mantener la calidad y buen ritmo en la operación; disminuir las fallas y averías de equipos asociados a la falta de competencia en la operación de equipos.

Así mismo, se dio continuidad a la “academia reefer” para lograr que los empleados cuenten con el mismo nivel técnico para el diagnóstico y reparación de contenedores y unidades

reefer conforme a procedimientos de líneas navieras y así garantizar la disponibilidad en nuestras exportaciones (Cfs logistics, 2020).

En cfs logistics cuentan con más de 50 años de experiencia atendiendo carga de importación y exportación, tanto refrigerada como seca. Su vocación es de servicio y atención inmediata para todos los clientes, somos expertos en el manejo de carga perecedera, el almacenamiento y alistamiento de contenedores.

El 2021 fue favorable, ya que a pesar del impacto por la crisis del transporte marítimo internacional y el desabastecimiento por efecto de la pandemia de la covid 19, cumplieron con los objetivos financieros, de gestión y operacionales presupuestados para el negocio. Durante ese año fueron movilizados alrededor de 37.500 contenedores (Cfs logistics, 2022)

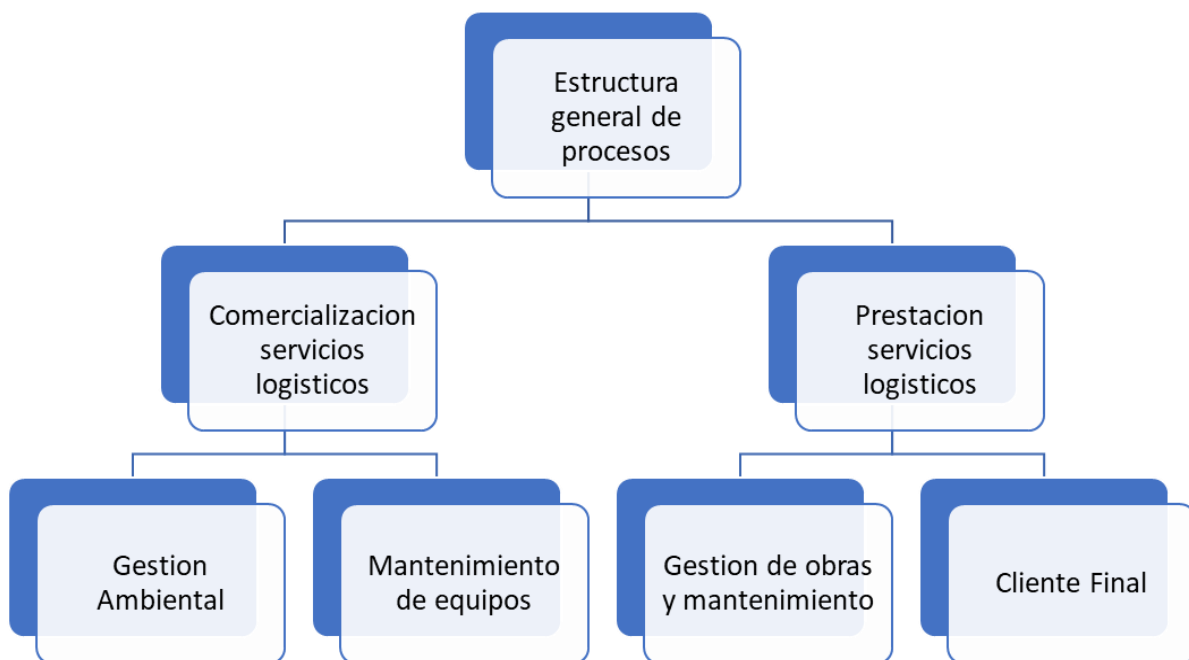
Cfs logistics en el mundo

Las líneas marítimas que atiende la empresa como principal destino son: Europa norte: Inglaterra, Bélgica, Holanda, Alemania, algunos países mediterráneos; también Estados Unidos, costa este y oeste. Algunos destinos exóticos como Martinica y Guadalupe, además de las conexiones con Asia, para las que los países centroamericanos son la plataforma.

- **Experiencia:** los conocimientos están sustentados en años de experiencia en los que han alcanzado un amplio y sólido portafolio de clientes, que incluye reconocidas líneas marítimas y otras compañías relacionadas con la cadena de comercio internacional en Urabá.

- **Servicio:** sus altos estándares de calidad y las buenas prácticas de servicio, les permiten ser el mejor aliado de exportadores e importadores de mercancía en la región, que se ve sustentado por la completa y permanente satisfacción de los usuarios.
- **Integridad:** los procesos están alineados con las tendencias de la industria, el equipo está a la vanguardia, su direccionamiento está orientado a la satisfacción de las necesidades de todos sus clientes.
- **Nuestros retos:** cadena de abastecimiento.
- **Fortalecer la conexión socio - ambiental** con sus proveedores de bienes y servicios nacionales e internacionales, compartiendo con ellos principios de sostenibilidad y fomentando su implementación y aplicación.
- **Gestión de clientes:** fortalecer el relacionamiento cercano con nuestros clientes, compartiendo principios comunes de sostenibilidad y midiendo su satisfacción y percepción frente al servicio.
- **Economía circular:** garantizar el 100% de la reutilización de los materiales que deseamos (zunchos, cartones, aceites y otros materiales).
- **Excelencia operativa:** actualizaremos de manera permanente los sistemas de información para mejorar la eficiencia en los procesos de manejo de fruta.

ILUSTRACIÓN 5 MAPA DE PROCESOS



Fuente: Elaboración propia con base en greenland (2019).

Funciones a ejecutar en el marco de contrato de práctica

Funciones por ejecutar dentro del marco de práctica, aprendiz del área de gestión humana:

Realizar procesos de reclutamiento de hojas de vida de reclutamiento de hojas de vida de practicantes de diversas formaciones. Solicitar a entidades de formación como: Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO),

Universidad de Antioquia (UDEA), Institución Universitaria FESU, Centro de Desarrollo Empresarial y Educativo Cámara de Comercio de Urabá (CEDECÁMARA).

Preparar cartas para el ingreso de los empleados sin tarjeta debido a nuevo ingreso, cambio o pérdida, son formatos previamente creados para entregar al trabajador. Este tiene una validez de 20 días para el empleado, ya que aún está en proceso la obtención de la tarjeta física de ingreso.

Examen de ingreso para el personal nuevo. Cada empleado que vaya a ingresar a la empresa debe realizarse los exámenes respectivos según el cargo que vaya a desempeñar dentro de ella. Esto se lleva a cabo con el fin de conocer el estado físico del trabajador.

Solicitar al área de seguridad la activación de tarjetas de acceso para el personal nuevo. Las tarjetas de acceso para ingresar a las instalaciones son activadas por el personal de seguridad cuando un empleado nuevo va a ingresar. Estas tarjetas suelen ser utilizadas únicamente por el personal directo de la empresa; generalmente no se activan para los practicantes.

Programar entrevistas de los candidatos con sus respectivos jefes de área y gestión humana. El personal seleccionado por el jefe para las entrevistas es contactado telefónicamente para ser entrevistado por los jefes superiores. Los procesos de entrevistas se llevan a cabo de dos a tres días a la semana, dependiendo de las vacantes disponibles.

Actualizar la base de datos de los practicantes semanalmente. Esta actualización se realiza con el fin de saber qué practicantes están próximos a finalizar su período y cuáles están próximos a ingresar a la compañía.

Realizar entrevistas presenciales en la sede central de Banacol. Estas entrevistas se llevan a cabo exclusivamente en las oficinas centrales una vez a la semana, según sea necesario.

Registrar los contratos de aprendizaje en la plataforma del Sena. Cada practicante que vaya a ingresar a la empresa debe tener sus datos personales ingresados con el fin de validar si ya ha establecido contratos con otras empresas. En caso de que no estén registrados, la plataforma los ingresa automáticamente.

Recibir solicitudes de certificados laborales e informar al área de gestión humana, estos certificados son solicitados por los empleados con frecuencia, sin embargo, son entregados únicamente los miércoles por la jefa de gestión humana.

Además, se debe revisar los antecedentes en la policía, contraloría y procuraduría, antes de que cada empleado ingrese a la empresa, todos sus datos se ingresan en la página para conocer sus antecedentes. Esto se realiza con el fin de determinar cuáles son sus respectivos patrones de comportamiento.

Recibir revisar y enviar a los jefes de área los contratos laborales después de ser firmados. Los contratos son enviados por la oficina principal y se entregan cinco días hábiles después de que el empleado ingresa a la empresa. Cada jefe respectivo recibe los contratos, los firma y los devuelve a la oficina principal. Se entregan dos copias, una para la empresa y otra para el trabajador.

Preparar cartas para el ingreso de empleados sin carné debido a nuevo ingreso, cambio o pérdida. Estas cartas se entregan según sea el caso. Algunas se entregan por pérdida del carné, mientras que en otras ocasiones se deben a demoras en la emisión del carné por parte de la empresa.

Preparar cartas de aceptación de renuncia. Es una copia ya lista, solo se completan los datos de la persona que ha presentado su renuncia y es firmada por la jefa de gestión humana con el sello.

Actualizar la cartelera informativa semanalmente. Se incluye información relevante de la empresa para los trabajadores, como beneficios, cumpleaños, entre otros.

Envío de documentos. Estos documentos son enviados al CAD (Centro Administrativo de Documentación). Contienen información confidencial, algunos de los cuales se archivan en las hojas de vida de los trabajadores.

Materiales intangibles

Los métodos y estrategias aprendidos durante la carrera para abordar los diversos desafíos empresariales. El propósito es que el estudiante adquiera conocimientos durante la práctica que le beneficien tanto durante como después de la misma. Además, se considera la retroalimentación proporcionada por el jefe superior para mejorar el desempeño durante el proceso.

Mapas de proceso de funciones que se derivan de la práctica

ILUSTRACIÓN 6 *PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL*



Fuente: Elaboración propia con base en la ruta 1

Actualización de la base de datos

La actualización de la base de datos de practicantes se ejecuta en el momento que se culmina el periodo establecido el contrato de aprendizaje pactado entre la organización (cfs logistics) y la entidad formadora.

El proceso implica enviar una notificación al jefe (a) inmediato del practicante en cuestión, informándole la caducidad del periodo de contrato de aprendizaje, una vez que ingresa el nuevo practicante se registra la información correspondiente en la base de datos respectiva. Además, el practicante que está próximo a finalizar su período de prácticas es agregado en otro archivo como estudiante culminado.

Programación de entrevistas

Durante este proceso de entrevistas, se efectúa la respectiva llamada al participante para notificarle la fecha, día y hora de su entrevista, así como el nombre del entrevistador al cual deberá presentarse. En el caso de las entrevistas virtuales, se contacta al participante para confirmar su disponibilidad para el empleo. En caso afirmativo, se le recuerda que verifique el correo electrónico para confirmar si coincide con el que figura en su currículum vitae. Posteriormente, se le envía el enlace correspondiente para que pueda acceder a la entrevista virtual.

Entrevistas exploratorias.

En este punto, se llama al postulante y se le comunica que se llevará a cabo una entrevista exploratoria. Se le pregunta si dispone de al menos diez minutos de disponibilidad. Si responde afirmativamente, se procede con la realización de la entrevista. Durante la misma, se formulan al menos cinco preguntas. Una vez completada la información, se envían los datos correspondientes a la jefa encargada.

Selección del personal para la vacante

En el proceso de selección de personal, se notifica a la persona seleccionada para el cargo al cual había postulado. A los demás candidatos, se les realiza la correspondiente llamada, se les envía un correo indicándoles que no han sido seleccionados para el puesto y se les expresa los respectivos agradecimientos.

Solicitud de hojas de vida aprendices al Sena

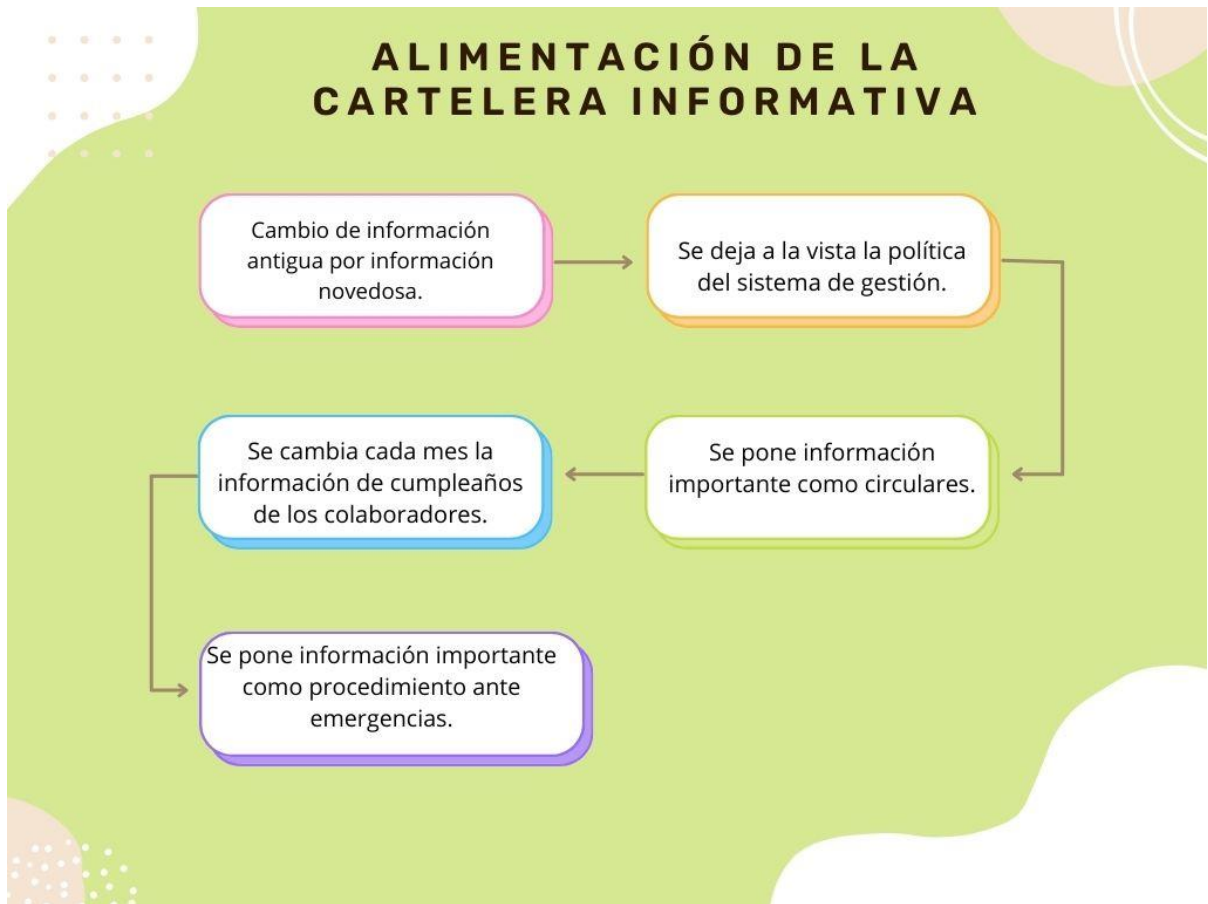
Para solicitar las hojas de vida al Sena, el proceso se realizaba a través de la plataforma del Sena. Se completaban los campos correspondientes de acuerdo con el perfil solicitado y las fechas de cierre de la vacante. Una vez completado, los estudiantes próximos a prácticas realizaban sus respectivas postulaciones a través de la plataforma.

Culminación de procesos de selección

Al culminar los procesos de selección, se ingresan los datos al sistema, como la información de la EPS, el salario estipulado, la formación, la ARL, la fecha de ingreso y la fecha de retiro. Posteriormente, se registra el contrato en la plataforma del Sena. Estos datos son obligatorios, ya que mediante este proceso el estudiante queda registrado en la plataforma.

Cartelera informativa

ILUSTRACIÓN 7 ALIMENTACIÓN DE LA CARTELERA INFORMATIVA



Fuente: Elaboración propia con base en la ruta 2

Actualización de la cartelera informativa

La dinámica de actualización de la cartelera informativa se debe efectuar semanalmente con información nueva proveniente de la oficina central.

Información importante como circulares.

El propósito de esta información es mantener a los trabajadores informados sobre integraciones, bonos, premios y otros eventos relevantes.

Información de cumpleaños

Cada mes se actualizan las fechas de los cumpleaños, además de proporcionar información sobre normas y políticas de la empresa.

Política del sistema de gestión y procedimiento ante emergencia

La única información que no se actualiza cada semana son las políticas de la empresa y los números de emergencia de la cruz roja, los cuales también están disponibles en la cartelera informativa en caso de alguna emergencia.

Por otro lado, también se encuentran los números de las oficinas centrales por si algún empleado los llega a necesitar.

Desde la oficina central también llegan los nombres de las personas que han ganado sus bonos. Esto se aplica únicamente a las personas afiliadas al fondo de empleados de la empresa, con el propósito de que se dirijan a la oficina central para reclamarlos.

Revisión de antecedentes legales

ILUSTRACIÓN 8 REVISIÓN DE ANTECEDENTES LEGALES



Fuente: Elaboración propia con base en la ruta 3

Antecedentes de la procuraduría

En este punto, se lleva a cabo la revisión de los antecedentes disciplinarios como parte del proceso de ingreso del nuevo personal a la empresa.

Revisión de antecedentes policiales y de contraloría

Mediante este proceso se logra analizar sus comportamientos pasados. Se introduce el número de identificación de la persona, se llena los campos obligatorios, y se obtienen instantáneamente los resultados. Una vez obtenida la información, se envía al jefe del área de gestión humana, y estos documentos se agregan a la hoja de vida correspondiente.

En ocasiones, si es necesario guardar la información, se crea una carpeta. Si la encargada del área de gestión humana los necesita en formato físico, se guardan y archivan en el cad.

Programación de exámenes médicos

ILUSTRACIÓN 9 PROGRAMACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS



Fuente: Elaboración propia con base en la ruta 4

Datos del paciente.

Una vez que la persona es seleccionada para el cargo, se procede con la programación de los exámenes, los cuales varían según el área.

Solicitud para examen médico.

En este punto, se envían correos al laboratorio solicitando las citas de acuerdo con la agenda disponible en ese momento.

Información para asistencia médica.

El laboratorio responde al mismo correo con la fecha, día y hora de los exámenes, a los cuales la persona debe presentarse con sus documentos originales. Regularmente, los exámenes se realizan en horas de la mañana.

Una vez que están listos los resultados de los análisis, el laboratorio realiza su debido proceso y envía los resultados al jefe (a) del área de gestión humana quien se encarga del proceso. Según los resultados, se informa a la persona sobre la continuidad del proceso. Luego, se solicitan los demás documentos necesarios para continuar con el proceso de ingreso a la empresa. Una vez que el empleado cuenta con todos los requisitos, ingresa a su empleo en un plazo de dos a tres días.

Programación para examen de egreso.

Cada vez que un empleado sale de la empresa, ya sea por terminación de contrato o retiro voluntario, la empresa le envía inmediatamente una carta de examen de egreso a su jefe encargado, quien luego se pone en contacto con el trabajador para que este se presente en el laboratorio. La fecha del examen de egreso es proporcionada por el laboratorio.

Centro de costo estipulado.

Cada examen que se manda a realizar tiene un centro de costo diferente, dependiendo de la sociedad a la cual el empleado vaya a ingresar.

Si una persona se presenta a los exámenes de ingreso y estos resultan alterados, esa persona no ingresa a la empresa. Sin embargo, se le informa que no continuará con el proceso y se le recomienda que consulte a su médico.

Activación y desactivación de tarjetas de ingreso.

ILUSTRACIÓN 10 ACTIVACIÓN DE LA TARJETA



Fuente: Elaboración propia con base en la ruta 5

Activación de tarjeta.

La activación de la tarjeta de ingreso a las instalaciones está únicamente asignada a los empleados que ingresan directamente con la empresa.

Activar y desactivar tarjetas mediante correo.

Es un formato establecido por la empresa en el cual se ingresan los datos de la persona a la que se le asignará la tarjeta. En él se estipulan las áreas a las cuales se le permite el ingreso, así como los horarios y días de la semana en los que la persona puede acceder.

Datos personales del solicitante de la tarjeta.

La activación de las tarjetas es por un período de un año; si la persona renuncia antes de este tiempo o es despedida de la empresa, la tarjeta se desactiva inmediatamente.

Las tarjetas de acceso a la empresa están numeradas regularmente; algunas de ellas tienen ceros delante de los números. Estos ceros que preceden a la numeración en la tarjeta no se registran en el formato de envío para su activación. Cuando la tarjeta está un poco deteriorada, se rompe.

Una vez que la tarjeta de acceso está activada, se puede pasar por el torniquete después de dos horas de haber sido activada para el ingreso adecuado a las instalaciones autorizadas.

Cuando se solicita información sobre alguna tarjeta asignada a una persona específica, esta se busca en el archivo de la ruta llamado 'tarjetas asignadas', donde se encuentra toda la información del empleado que la posee.

En caso de que algún empleado pierda su tarjeta de ingreso, debe informarlo de inmediato a su jefe encargado. Se sigue el debido proceso solicitando la desactivación de la tarjeta debido a la pérdida.

Disponibilidad de tarjetas.

Cuando una persona va a ingresar a la empresa, se verifica si hay tarjetas disponibles en ese momento. Regularmente, se mantiene un archivo con todos los números de las tarjetas de acceso, tanto las disponibles como las no disponibles en ese momento.

Resultados y análisis

Las contrataciones que corresponden al área de gestión humana permiten descubrir constantemente los diferentes talentos buscados. Esta área es un pilar clave dentro de la empresa para lograr sus objetivos propuestos.

Alcanzar las metas propuestas e incrementar los niveles de desempeño adquiridos durante la práctica.

Diseñar estrategias que atraigan a los jóvenes a la empresa para prevenir la violencia en las calles.

El objetivo del jefe de área es que el aprendiz logre aplicar el mayor conocimiento adquirido y que el principio de igualdad de oportunidades se mantenga.

Trabajar para que los intereses personales no influyan en la toma de decisiones, sino que estas se realicen con transparencia e integridad.

Materiales tangibles

En los materiales disponibles que la empresa dispuso a la practicante durante los 6 meses para el desarrollo de las actividades dispuestas en el contrato de aprendizaje se encontraban (escritorio, computador, documentos de la empresa, teléfono, silla e impresora).

Apropiación e identificación de conocimientos

En la Corporación Universitaria Remington, he aprendido como adquirir conocimientos con los cuales aplique durante el proceso de practica que se llevó a cabo, las cuales fueron estrategias de cómo se conforman los grupos de trabajo, una buena selección del personal que va a ingresar a la empresa, los perfiles de acuerdo con los cargos.

Durante el proceso aprendí como se realizaban las entrevistas de trabajo tanto presenciales como virtuales era algo nuevo para mí como practicante fue una experiencia maravillosa, en la universidad aprendí cuales serían los comportamientos que se debían aplicar durante estos,

Cada proceso que se realizo fue una enseñanza para mí como practicante ya que me permiten crecer como profesional y que en el campo laboral yo como futura administradora tendré una responsabilidad a mi cargo y que mi deber es buscar soluciones a las distintas problemáticas que se me presentaran.

Esta experiencia fue solo la primera, ya que mediante ella aprendí como socializarme con otras personas de otras áreas, sus comportamientos dentro de las diferentes áreas de la empresa, como fue interactuar con otros jefes, como pude identificar sus tratos a sus empleados, sus recomendaciones de ellos hacia su equipo de trabajo.

En el área de gestión humana las metas propuestas son contar con los mejores equipos de trabajo que siempre sean unidos, buscando el bienestar de la empresa para que sea expandida a todo el mundo, pero sobre todo aplicando sus valores dentro de ella, y que cada empleado sienta que es el mejor lugar para trabajar.

Un tema que aprendí durante las clases fueron los debates, ya que mediante ellos de discutía como incentivar al personal dentro de las empresas, y durante el proceso pude evidenciar como la empresa lo hacía con sus colaboradores, y como era sus niveles de satisfacción, esto hace que cada uno de ellos se sientan motivados en sus lugares de trabajo.

Dentro de las empresas ay mucho que aprender tanto de sus ventajas como desventajas.

Nivel de innovación que aplica la empresa

ILUSTRACIÓN 11 ELEMENTOS DE LA CADENA DE VALOR RESPONSABLE (KPI)



Fuente: (Banacol, 2019, p. 52)

Para el grupo Banacol el cuidado del medio ambiente va de la mano del uso responsable de los recursos naturales. Es importante que los grupos de interés conozcan nuestra intención de respeto por la naturaleza y perciban que nuestra gestión está enfocada en proteger y conservar la biodiversidad (Banacol, 2019).

Entendemos la importancia del mantenimiento de los ecosistemas para el desarrollo integral de la labor productiva, concebimos al medio ambiente como el más importante abastecedor de bienes y servicios, que debe sostenerse y mantenerse en el tiempo, para que esté disponible para las futuras generaciones (Banacol, 2019).

Para lograr la disminución de impactos, llevamos a cabo acciones responsables, como la medición de huella de carbono, de donde se derivan planes y estrategias de corto y mediano plazo; el cuidado de fuentes hídricas en virtud del cual se calculó la huella hídrica de 2019; el uso de energías renovables y la gestión adecuada de los residuos. Esto contribuye a la minimización de efectos como el calentamiento global y aporta al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) (Banacol, 2019).

Evaluamos permanentemente las metas y retos propuestos cada año, tanto a nivel legal como de cumplimiento de las certificaciones, así como los compromisos adquiridos con nuestros clientes.

La sensibilización por el cuidado del medio ambiente en los empleados es permanente, más allá de las certificaciones y normatividad, el objetivo es interiorizar las buenas prácticas y la definición de parámetros de comparación que nos permitan mejorar continuamente (Banacol, 2019).

Trabajamos siempre para reducir el impacto, como el consumo de energía, y aprovechar al máximo las oportunidades para su posterior aprovechamiento y transformación. Uno de estos sería la instalación de paneles solares, que sería un recurso muy útil, ya que es una fuente de energía renovable y muy amigable con el medio ambiente. La energía solar se considera una fuente totalmente natural e inagotable.

La empresa inició su proyecto de la implantación de paneles solares en algunas de sus sedes, como la sede control b. Este proyecto se llevó a cabo con el fin de reducir los costos y ahorrar en las facturas eléctricas.

Es crucial combatir el cambio climático, y los paneles solares ofrecen innumerables beneficios, ya que no agotan los recursos naturales. Esto reduce la huella de carbono y contribuye a combatir el cambio climático. Esta fuente de innovación no solo beneficia a la empresa, sino también al cuidado del medio ambiente, considerando que no genera daños a la humanidad. (Banacol, 2019)

Componentes de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad

La responsabilidad social empresarial (RSE), esencialmente abarca todos los aportes que ofrece una organización, tanto para el beneficio de la empresa como para la sociedad que la rodea, ya sea a corto, mediano o largo plazo. Cultivar la tierra es fundamentalmente importante, ya que es una fuente que nos proporciona alimentos y contribuye al cuidado del medio ambiente, al ahorro de energía y al ahorro de agua, que son fuentes necesarias para el progreso. Brindar una excelente estabilidad laboral a las comunidades en general es también parte de estos aportes.

Fase 1: Identificar si la empresa ha implantado estrategias de RSE

La empresa Banacol emplea la responsabilidad social de manera significativa ya que busca generar condiciones de bienestar para las personas de las regiones y las comunidades donde se opera, avanzan hacia los ODS para el año 2030, en aras de promover el bienestar tanto de las personas como del planeta en el futuro.

La empresa se da a reconocer por ser portadora de comunicar con sus grupos de interés la responsabilidad social de manera efectiva en pro de mejorar la calidad de vida de toda la comunidad en general, tanto a sus empleados como a sus familiares, las estrategias de la organización van en busca de ser reconocidas por sus prácticas que realiza en beneficio a la sociedad, para que sea un impacto positivo tanto al interior como al exterior, ya que estas dan buena imagen en la organización en cuanto al enfoque sostenible.

El trabajo en equipo y las conversaciones constructivas que suman a nuestro propósito y lo enriquecen más allá del negocio, desde nuestra responsabilidad como ciudadanos corporativos y agentes de cambio en la sociedad.

Fase 2: Fase de diagnóstico

La empresa Banacol sí incluye dentro de su misión y visión el aporte en cuanto a la responsabilidad social empresarial (RSE), lo cual se puede verificar año tras año las actividades propuestas. De esta manera, se pueden destacar los impactos positivos que se han llevado a cabo.

La empresa se compromete con la responsabilidad social empresarial de una manera más apropiada al utilizar los recursos naturales de forma responsable, promoviendo la igualdad de oportunidades, la rendición de cuentas, la transparencia, la resiliencia y la cercanía sin excepción alguna.

Fase 3: Planificación estratégica

En la actualidad se ejecuta de manera correcta la planificación estratégica de la RSE por parte de la empresa en cuanto al propósito que la organización opto por alcanzar durante estos años, nuestros equipos directivos son los encargados de alinearnos y orientarnos hacia las mejores prácticas de gestión y el logro de los retos que nos proponemos cada año.

Las dos instancias de gobierno y decisión con las que contamos en nuestro grupo empresarial definen, lideran y monitorean el cumplimiento de esos objetivos estratégicos en el corto, mediano y largo plazo.

Cuando se lleva a cabo una adecuada planeación estratégica, el impacto siempre será positivo. Es fundamental que todos los esfuerzos estén orientados hacia una misma dirección.

Fase 4: Implementación:

Para la implementación en cuanto al desarrollo la empresa, se gestiona el cumplimiento de los objetivos y se encarga del relacionamiento directo con nuestros grupos de interés. De igual forma esta los líderes de soporte corporativo transversal quienes orientan y ejecutan los procesos que acompañan la gestión de los negocios y del grupo empresarial, con excelencia operativa y altos estándares de servicio, con coherencia y apegados a la verdad. Nuestra gestión está basada en altos estándares de excelencia humana y profesional.

Aunque muchos de estos y otros más estándares e iniciativas hacen referencia a la participación de los grupos de interés en todo el proceso de implementación y gestión, permiten a la empresa generar valor al tomar mejores decisiones, estar mejor preparadas frente a posibles riesgos que se pueden presentar.

Fase 5: Verificación

En relación con la verificación de la información anterior, se puede observar en la intranet de la empresa Banacol como se han ido cumpliendo sus objetivos a cabalidad en pro de la mejora mediante la responsabilidad social empresarial (RSE).

Entendemos la responsabilidad y el impacto que tenemos en sus vidas y en la de sus familias, y trabajamos para disponer, promover y gestionar las condiciones de reconocimiento y respeto que les permitan afrontar los retos, corporativos.

Fase 6: Comunicación:

Se llevo a cabo a través de la (RSE) el aporte social a las comunidades de las regiones donde operan, fueron reconocidos como una de las empresas con mejor desempeño en la dimensión de focalización en poblaciones vulnerables y rurales, dentro del índice de inversión social privada (ISP)

Así mismo, participamos en la primera cumbre de isp como panelistas en el foro sistemas agroalimentarios sostenibles, acompañados de la Cooperativa Colanta, Mondelez internacional, Juan Valdez café y Ecopetrol.

ILUSTRACIÓN 12 FOTOGRAFÍA RECONOCIMIENTO (EMPRESAS CON MEJOR DESEMPEÑO)



Fuente: toma fotográfica, empresa con mejor desempeño de focalización (Banacol, 2022, p.10)

Fase 7: Aprendizaje:

La empresa Banacol gracias a sus aportes realizados en cuanto a la sociedad de la región, estos han sido con el fin de destacarse como una organización que vela por el desarrollo tanto social, como económico son actos de suma importancia para que la empresa sea reconocida por ser portadora de empleo digno y transparente, que las metas y objetivos propuestos se logren con el aporte de todo el grupo que la conforma, tanto como otros actores estratégicos con los que nos relacionamos como grupo empresarial. (Banacol, 2022)

Evaluación de la gestión estratégica de la empresa (perspectiva y prospectiva)

Conforme a los análisis realizados y observados al sector agroindustrial la organización Banacol, en cuanto a la gestión estratégica, sus aspectos materiales deben estar en constantes procesos de innovación ya que son sus pilares más importantes para poder mantenerse en pie, un error dentro de ellos y los más perjudicados son los mercados a los cuales abastecen, ya que este es el sector que más se mueve en la región de Urabá, en otras palabras ocupa el primer lugar en el país en producción y exportación de fruta hacia otros países, la empresa debe estar sujeta a las políticas en cuenta el cuidado del medio ambiente ya que es el que le proporciona los recursos necesarios a este sector.

Una de las problemáticas que observe en la empresa, fue que algunos de sus empleados no son motivados como debe ser, cuando un empleado tiene idea de proyecto de innovación, considero que a veces no retienen estos talentos ya que son de suma importancia dentro de las empresas, sus aportes deben considerarse útiles ya que favorecen a estas organizaciones.

Los negocios de la empresa Banacol deben estar certificados en cuanto a las normas certificadas por el gobierno, estas certificaciones demuestran que la empresa es portadora de buenas prácticas agrícolas, tanto para la comunidad que la rodea y sus familias, como para el aporte al medio ambiente.

En tiempos atrás se llegó a deducir que las empresas bananeras en la zona de Urabá eran portadoras de negociar con grupos al margen de la ley, esto fue un impacto que dejo a muchas víctimas a su paso en cuanto al despojo de tierras en la zona de Urabá, pero gracias a una nueva ley se pudo contribuir a la restitución de tierras.

La empresa opta por hacer todos sus procesos de manera legal para poder avanzar hacia el futuro de las nuevas generaciones, y así cultivar el mejor banano en la región de Antioquia.

Presentación de conclusiones y recomendaciones

Diagnostico escrito.

Se evidenciar que la empresa Banacol s.a., con sus 44 años de existencia, se originó en la región de Urabá con negocios de producción y comercialización de productos perecederos y no perecederos. A pesar de los obstáculos que han surgido a lo largo de los años, la empresa ha logrado expandirse no solo a nivel nacional, sino también internacional, satisfaciendo las necesidades de sus clientes sin importar la distancia ni el tiempo, ofreciendo productos de la mejor calidad.

Gracias a los avances tecnológicos surgidos a mediados del siglo XX, la empresa ha logrado mejorar sus niveles de productividad, innovando de manera constante y buscando optimizar los recursos. Aprovechando cada recurso disponible, busca que sus productos sean reconocidos en todos los continentes y lleguen a cada rincón del mundo, con el mejor talento en el mejor entorno laboral.

Es una empresa que siempre apuesta por la responsabilidad, tanto con sus clientes como con sus colaboradores, ya que estos son su pilar más importante para avanzar hacia las metas y objetivos que desean alcanzar.

Siempre cuidando la biodiversidad y buscando un equilibrio entre la actividad y el cuidado del medio ambiente, ya que son conscientes de que la naturaleza es primordial. Trabajan

con pasión y se aseguran de que cada proceso se realice con buenas prácticas laborales, sociales y ambientales, ya que forman parte de la cultura y la sostenibilidad.

Trabajando en pro de mejora, generando empleo para la comunidad y contribuyendo al desarrollo social. Cultivan el bienestar bajo sus estándares de calidad, lo que los ha llevado a ser un grupo agroindustrial de primera línea.

Constantemente motivando a cada miembro de su equipo para alcanzar su máximo potencial, fomentando diversos espacios para fortalecer las habilidades y competencias de sus empleados. Así, cada uno puede contribuir a su propio desarrollo tanto personal como profesional, con responsabilidad y compromiso en la empresa.

Estableciendo lugares y áreas adecuadas para sus colaboradores y brindando apoyo a cada uno de ellos para que sientan que no solo es un lugar de trabajo, sino también su primer hogar. Igualdad de oportunidades en cuanto a sus contrataciones, sin importar sexo ni raza, siempre ofreciendo los mejores beneficios para todos por igual.

La organización siempre vela porque dentro de sus procesos se respeten los derechos de los colaboradores, en cuanto al trabajo forzoso y la discriminación. Es por esto por lo que no permite contrataciones a menores de edad ni tolera la reclusión del personal, ya que esto no está permitido en ninguno de sus procesos.

A pesar de que la empresa ha tenido que enfrentar diversos obstáculos, como la pandemia ocurrida en el año 2020, que obligó a muchas empresas a cerrar sus negocios, esta se mantuvo firme y dio lo mejor de sí, no solo para su propio bienestar sino también para el de sus colaboradores. Fue un suceso imprevisto que la humanidad nunca olvidará, ya que desequilibró de manera inestable la economía del país.

La empresa está constantemente a la vanguardia, implementando diversas estrategias para mitigar los riesgos. Siempre busca soluciones para que los cambios no afecten de manera negativa sus planes. Ha obtenido reconocimientos en la zona de Urabá por su gran contribución a la región, ya que beneficia a muchas familias con su aporte, lo que la hace única y diferente.

Es la única en la región de Urabá capaz de tener su propia planta de harina. Esto fue con el propósito de favorecer a muchas familias de escasos recursos. Es un aporte esencial que genera bienestar para sus empleados, siempre motivándolos a alcanzarla.

Es una empresa que se destaca por su amplia experiencia en la operación fluvial y terrestre, lo que la hace altamente competente. La exportación es su principal fortaleza en la región, así como también la producción de insumos en su fábrica. Siempre ofrece los mejores servicios a sus clientes, lo que representa grandes ventajas en las líneas marítimas tanto de exportación como de importación.

La gestión de riesgos es parte integral de la cultura y la estrategia corporativa. Por esta razón, cada una de las sociedades que conforman la empresa identifica los riesgos estratégicos, los riesgos en los procesos y también en sus proyectos. Por lo tanto, siempre toman decisiones de manera consciente para mitigar y prevenir los riesgos.

Es una de las empresas en la zona de Urabá que se caracteriza por ser líder en la región en producción y comercialización, siempre cultivando el futuro y el bienestar. Trabajando con pasión, ve en el agro una oportunidad para el crecimiento de la región, cuidando cada uno de sus procesos de manera responsable, generando valor a través de su cadena productiva y creando confianza con sus clientes.

Generando confianza con su equipo humano, ya que este hace parte de todos sus progresos. Siempre cercanos y comprometidos con su trabajo y dedicación, ya que el trabajo comienza en la tierra, dejando una huella positiva donde quiera que llegue, cultivando siempre una visión positiva en todos los procesos que se llevan a cabo.

Siempre estamos abiertos a rendir cuentas con tranquilidad y a demostrar a quienes se relacionan con la empresa lo que hacemos y cómo lo hacemos, llevando a cabo todas las normas establecidas por la ley para que todo proceso que se lleve a cabo sea seguro y confiable.

Banacol, con sus más de cuatro mil empleados que forman parte de sus negocios, ha realizado un excelente trabajo con dedicación y esmero, dando lo mejor de sí en cada proceso. Gracias a esto, la empresa ha crecido y se ha mantenido a pesar de la pandemia que ocurrió. Muchos de ellos se mantuvieron firmes dentro de la empresa, a pesar de que esta atravesaba por un mal momento. Permanecieron unidos como el gran equipo de trabajo que han conformado. Esto es un ejemplo para seguir, ya que la empresa ha cumplido con el personal que forma parte de ella.

Se apasiona por los retos día a día y trabaja constantemente en ellos para demostrar que son líderes en la región, fomentando su crecimiento. No descuida sus compromisos y mejora la calidad de vida de sus empleados y sus familiares, quienes cuentan con beneficios sumamente importantes.

En Banacol, se tiene en cuenta la seguridad del trabajador como una prioridad. Siempre mejorando las áreas de trabajo para prevenir cualquier riesgo laboral para cada uno de ellos y así evitar el ausentismo en las diferentes áreas establecidas. Siempre generando un ambiente seguro,

confiable y agradable, cumpliendo con los valores corporativos establecidos en la empresa. El propósito es generar trabajo en equipo asumiendo cualquier responsabilidad.

Alcanzando indicadores positivos en todos sus procesos, lo cual llena de orgullo a todo el equipo de trabajo. Esto indica que cada uno hace su aporte de manera correcta, ya que todos apuntan hacia las mismas metas y propósitos de la empresa, avanzando hacia la excelencia. Cabe mencionar que cuando se forma un buen equipo de trabajo dentro de ella, los resultados positivos esperados suelen verse en el menor tiempo posible.

Para la empresa es un orgullo contar con el área de talento humano. Su objetivo es atraer al mejor talento para formar parte del gran equipo, garantizando así procesos rápidos y confiables en la contratación del personal necesario para sus diversas áreas. Realizan un riguroso proceso de selección para los mejores perfiles que demuestran sus talentos. Estos procesos de contratación no se limitan solo a la zona de Urabá, sino que también buscan atraer talento de diferentes ciudades del país, con el fin de brindar oportunidades a personas de cualquier procedencia.

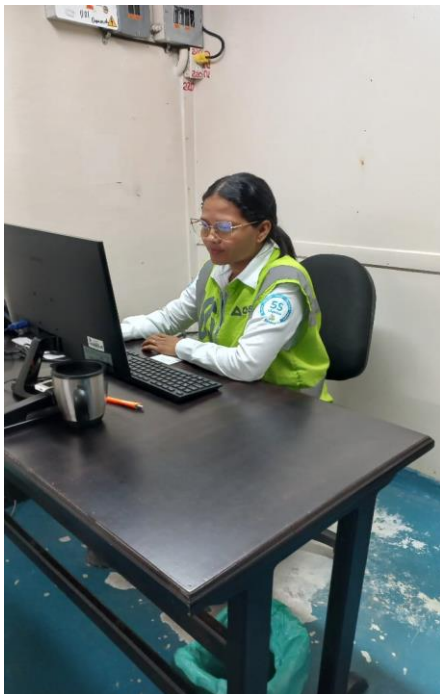
La idea es apoyar a los talentos que aporten beneficios a la compañía, siendo honestos, íntegros y coherentes, brindando confianza en todos sus procesos y manteniéndose apegados a la verdad. Con una buena ética y transparencia, se busca mostrar cómo cada valor corporativo se impulsa en el día a día dentro de la cultura organizacional. Se reconoce que, gracias a estos valores, todo es posible; cada propósito se ejecuta con originalidad, creatividad, trabajo en equipo, buena coordinación y control.

Cabe resaltar que gracias a esto se evita la deforestación de los suelos, las empresas agroindustriales en la zona de Urabá han tenido un efecto positivo, siendo amigables con el

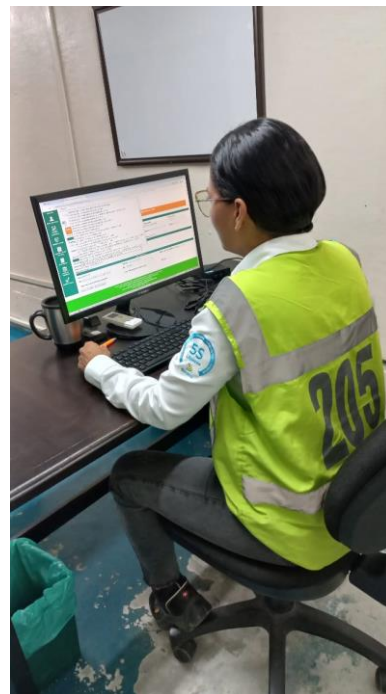
medio ambiente. A pesar de la violencia generada en años anteriores, estas empresas se han mantenido en el mercado, generando empleo para muchas personas que han sacado adelante a sus familias mediante los diferentes beneficios que las empresas bananeras otorgan a sus empleados. Las empresas bananeras en la zona de Urabá han sido un pilar muy importante en la región de Urabá.

De lo anterior se deduce que fue información evidenciada durante el tiempo de realización de prácticas en el área de gestión humana de la empresa Banacol, actualmente conocida como Greenland.

Reporte fotográfico.



Nota: inicio de horario laboral



Nota: registros de contratos en la plataforma SGVA



Nota: selección de las hojas de vida para proceder con las respectivas llamadas.

Nota: verificación de hojas de vida en físico.

Resultados y/o conclusiones

Durante el tiempo de prácticas, participé en diversos procesos en los cuales estuve involucrado en muchas actividades relacionadas con la administración. El aprendizaje dentro del área fue de suma importancia y gran ayuda para mí, ya que fue la primera vez que estuve dentro de un área como la de gestión humana, la cual depende principalmente de las contrataciones que se llevan a cabo constantemente. El talento que cada persona desarrolla es importante para la empresa.

En lo que respecta a lo mencionado anteriormente, en el área de gestión humana se llevan a cabo procesos tales como la adecuada selección del personal, siempre procurando el bienestar de cada individuo. Se busca mantener la armonía entre los empleados, sus superiores y compañeros, garantizando que reciban el mejor trato en cualquier área definida por la empresa. Es fundamental que se respeten siempre sus derechos, mientras se promueven y defienden los valores establecidos por la organización.

A pesar de haber atravesado momentos difíciles, durante los cuales muchas empresas se vieron obligadas a cerrar, la empresa se mantuvo firme. Fue durante la pandemia en el año 2020 cuando, debido a circunstancias de fuerza mayor, se vieron en la necesidad de realizar despidos.

Dentro de la empresa, aprendí a manejar relaciones interpersonales, ofreciendo siempre mi apoyo y disponibilidad donde fuera necesario. Esto es fundamental para adquirir conocimientos y para ponerse en el lugar de los demás sin juzgar, siempre buscando el lado positivo de las situaciones y fomentando el compañerismo dentro de la organización.

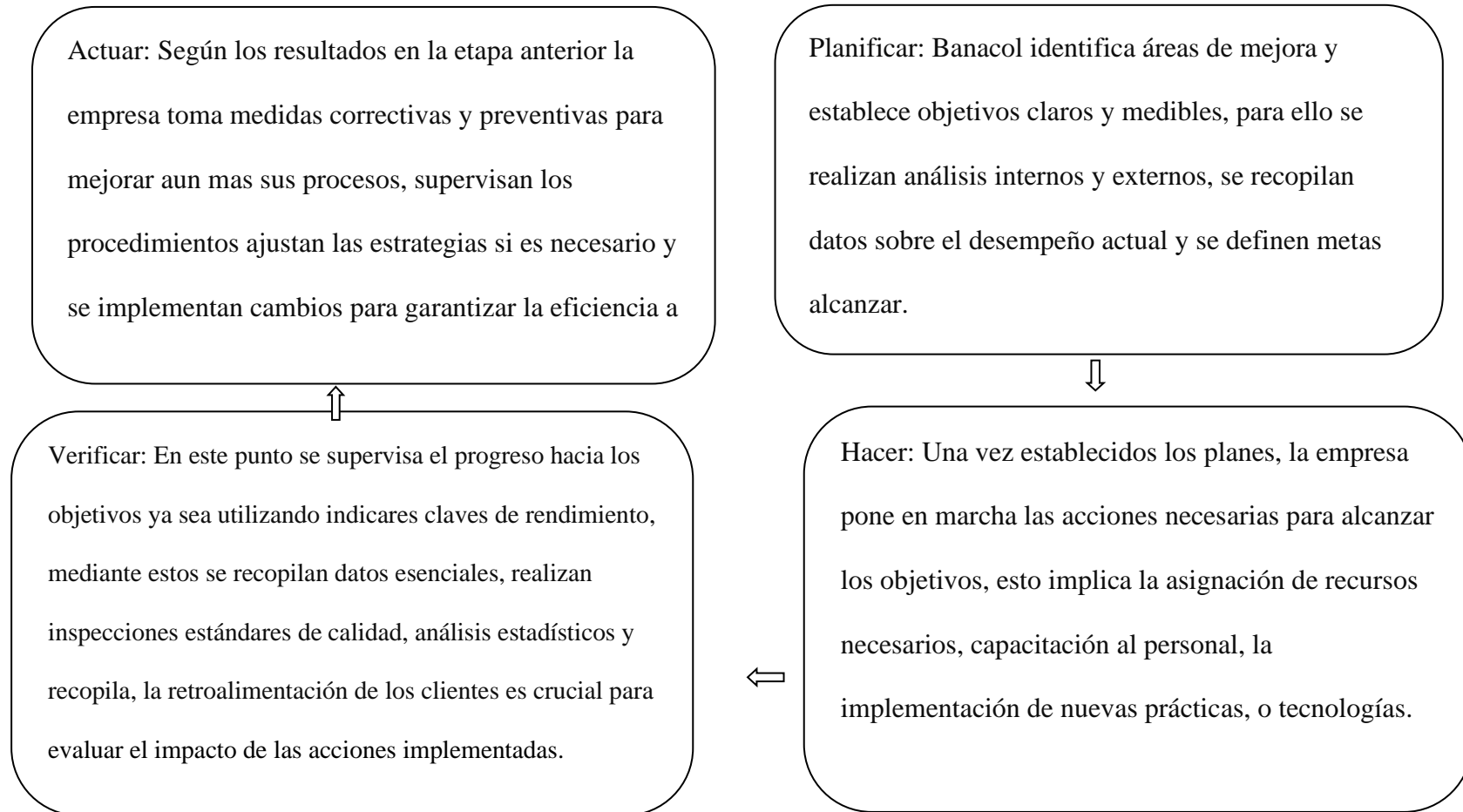
ILUSTRACIÓN 13 ANÁLISIS PESTEL VS DOFA

	Político	Económico	Social	Tecnológico	Ecológico	Legal
Debilidad	<p>Los impuestos.</p> <p>Incumplimiento a los acuerdos por parte del gobierno.</p> <p>Los aranceles a la importación.</p> <p>La infraestructura vial</p>	<p>Los elevados costos de la gasolina.</p> <p>Nuevos competidores.</p> <p>La inflación.</p> <p>La reforma tributaria.</p>	<p>La migración.</p> <p>Inseguridad ciudadana.</p> <p>Cambios en los consumidores.</p>	<p>Mejoras en los procesos de producción.</p> <p>3ra revolución industrial.</p> <p>Aspectos internos que limitan el desempeño de la empresa (por ejemplo, falta de tecnología adecuada)</p>	<p>El cambio climático.</p> <p>Disponibilidad de los recursos naturales.</p> <p>Escaso conocimiento e imagen del producto ecológico.</p>	<p>Grupos al margen de la ley.</p> <p>Presunta financiación voluntaria de grupos paramilitares que es considerada un delito de lesa humanidad por la fiscalía general de la nación.</p>
Oportunidad	<p>Nuevas relaciones internacionales.</p> <p>Apertura de nuevos mercados.</p> <p>Inversión y tecnología.</p> <p>Tipo de gobierno, estabilidad política, acuerdos</p>	<p>Hay una creciente demanda de bananas en mercados internacionales.</p> <p>Factores externos que pueden beneficiar a la empresa (por ejemplo, crecimiento del mercado)</p>	<p>Contribuir a la recuperación económica del país y la reactivación de sus actividades agroindustriales.</p> <p>Participar en los procesos de desarrollo social y territorial de Urabá como la infraestructura, la</p>	<p>Plataformas de comercio electrónico, permite expandir los mercados de exportación a nuevos clientes internacionales.</p> <p>Experimentar con ecosistemas de plataformas para disrumpir el</p>	<p>Mejorar en la productividad del sector</p> <p>Mediante la implementación de buenas Prácticas en los cultivos.</p> <p>Aprovechar las regulaciones ambientales que incentivan el uso de</p>	<p>Acuerdos de paz con los grupos armados ilegales.</p> <p>El desarrollo regional en la zona de Urabá.</p> <p>La restitución de tierras</p>

	internacionales y cambios en la legislación.		salud, la educación y la paz.	mercado. Tecnología de la nube.	energías renovables y prácticas sostenibles. Mejorar los procesos de producción para reducir el impacto ambiental y aumentar la competitividad	
Fortaleza	<p>Iniciar un proceso político que busque consolidar la paz total y profundizar la democracia participativa.</p> <p>Genera importantes ingresos y empleos en la zona para la sostenibilidad y el progreso de la subregión</p>	<p>Aspectos internos que dan ventaja competitiva, por ejemplo, calidad del producto.</p> <p>El impacto social que han generado al transformar regiones afectadas por la violencia y promover el desarrollo regional</p>	<p>el compromiso con el medio ambiente y la sostenibilidad, mediante el uso de tecnologías y prácticas amigables.</p> <p>La capacidad de adaptación y resiliencia frente a los desafíos históricos y actuales, como el conflicto armado, el despojo de tierras y la pandemia.</p> <p>La generación de empleo y el desarrollo social para miles de familias.</p>	<p>La tecnología favorece el incremento de la productividad y la competitividad.</p> <p>Potencia la innovación dentro de la empresa a través de numerosas herramientas digitales que permiten una mejor investigación del producto o servicio.</p> <p>Reducción de costes.</p>	<p>Reducir costos de producción al optimizar el uso de recursos y reciclar.</p> <p>Fomentar una cultura empresarial de responsabilidad ecológica.</p> <p>Ahorro en servicios públicos y suministros de oficina en términos de utilidad, el primer paso inmediato que se puede seguir consiste en monitorear y reducir el uso de energía.</p>	<p>Salarios.</p> <p>Protección de datos.</p> <p>Seguridad laboral.</p> <p>Leyes contra la discriminación de género.</p> <p>Seguridad de los productos.</p>

<p>Amenaza</p>	<p>Nuevos competidores.</p> <p>Devaluación del peso colombiano que afecta la competitividad del sector bananero y esto genera despidos y crisis social.</p> <p>El impacto de las amenazas es negativo para la economía, la seguridad, el medio ambiente y los derechos humanos de la población del Urabá</p>	<p>Crisis económicas y política.</p> <p>Cambios en los hábitos de consumo.</p> <p>Factores externos que pueden afectar negativamente a la empresa (por ejemplo, competidores)</p>	<p>El despojo de tierras por parte de grupos paramilitares y la posible complicidad de algunas empresas bananeras.</p> <p>Pocos clientes en el extranjero.</p> <p>Cambios en el nivel de ingresos.</p> <p>Cambios en el nivel poblacional.</p>	<p>Caída del sistema.</p> <p>Ataques cibernéticos.</p> <p>Fallas en los equipos.</p> <p>Competidores aprovechan la promoción tecnológica para atraer nuevos clientes.</p>	<p>Las condiciones climáticas, como la sequía, afectan la producción de banano.</p> <p>Responsabilidad por contaminantes.</p> <p>Deforestación y degradación forestal.</p>	<p>Normativas legales y regulaciones que afectan al sector.</p> <p>Restricciones en leyes aduaneras y fiscales.</p> <p>Demandas por incumplimiento contractual.</p> <p>Multas y sanciones.</p>
-----------------------	--	---	--	---	--	--

ILUSTRACIÓN 14 CICLO DEMING PHVA.



Fuente: Elaboración propia extraída del ciclo de Deming

Recomendaciones

Sugerencias que pueden ser útiles para mejorar después de la práctica profesional realizada dentro de la empresa.

En general:

Es importante que la empresa considere y establezca compromisos con los practicantes, brindando seguimiento y evaluando oportunamente el desarrollo de sus habilidades, de manera continua durante el proceso de prácticas.

Implementar manuales de funciones para los practicantes ayuda a evitar tiempos muertos dentro del horario laboral establecido.

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los hijos de los empleados que mantengan un contrato directo con la organización sería beneficioso para aumentar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Esto representaría una forma efectiva de atraer talento.

Referencias

- Banacol. (2019). Reporte anual de sostenibilidad. <https://www.banacol.co/informe-sostenibilidad/wp-content/uploads/2021/05/Informe-de-Sostenibilidad-2019.pdf>
- Banacol. (2022). Informe de sostenibilidad Banacol. <https://www.banacol.co/informe-sostenibilidad-2022/informes/estrategia-y-sostenibilidad.pdf>
- Banacol. (2021). Informe de sostenibilidad. <https://www.banacol.co/informe-sostenibilidad-2021/>
- Banacol. (2019). Banano. <https://www.banacol.co/negocios/banano/>
- Cfs logistics. (2020). ¿qué hacemos? <https://cfslogistics.co/que-hacemos/>
- Greenland. (2022). Informe de sostenibilidad. <https://www.greenland.co/informe-sostenibilidad-2022/informe/mensaje-de-administracion.pdf>