

Optimización de los procesos de planeación, seguimiento y análisis de información
mediante herramientas digitales para la gestión del talento humano

Sharon Yissela Cely Lopez



INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIOS DE COLOMBIA

COLEGIO DE INGENIERÍAS

INGENIERÍA INDUSTRIAL

2026



Optimización de los procesos de planeación, seguimiento y análisis de información
mediante herramientas digitales para la gestión del talento humano

AUTORA:
Sharon Yissela Cely Lopez

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
Ingeniería Industrial

ASESORES:
Luz Dary Ángel Torres

INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIOS DE COLOMBIA
COLEGIO DE INGENIERÍAS

Ingeniería Industrial

Bogotá D.C

Julio de 2026

Resumen.

La transformación digital ha impulsado la incorporación de herramientas que fortalecen la gestión de los procesos organizacionales mediante la estandarización, el análisis de datos y la mejora continua. Este trabajo presenta el diseño e implementación de herramientas digitales orientadas a optimizar los procesos de planeación, seguimiento, control y análisis de información en un área de gestión del talento humano, desde un enfoque de ingeniería industrial. La metodología partió de un diagnóstico situacional que permitió identificar oportunidades de mejora relacionadas con la organización de la información, la estandarización de cronogramas y el seguimiento de actividades. Como resultado, se desarrolló una plantilla estandarizada en Excel con mecanismos de validación y alertas visuales, un cronograma maestro para la gestión de iniciativas estratégicas y un dashboard en Power BI para la visualización y análisis de indicadores. Adicionalmente, se incorporaron herramientas de apoyo basadas en inteligencia artificial para optimizar procesos documentales y de preselección de candidatos. La integración de estas soluciones favoreció la centralización de la información, fortaleció la trazabilidad de los procesos, optimizó el seguimiento de las actividades y consolidó el uso del análisis de datos como soporte para una gestión más eficiente y estructurada.

Palabras Clave:

Gestión Del Talento Humano; Optimización De Procesos; Transformación Digital; Análisis De Datos; Mejora Continua; Ingeniería Industrial.

Abstract:

Digital transformation has promoted the adoption of tools that strengthen organizational processes through standardization, data analysis, and continuous improvement. This study presents the design and implementation of digital tools aimed at optimizing planning, monitoring, control, and information analysis processes in a talent management area from an Industrial Engineering perspective. The methodology was based on a situational diagnosis that identified opportunities for improvement related to information organization, schedule standardization, and activity monitoring. As a result, a standardized Excel template with data validation and visual alerts, a master schedule for strategic initiatives, and a Power BI dashboard for data visualization and analysis were developed. In addition, artificial intelligence-based tools were incorporated to support document management and candidate pre-screening processes. The integration of these solutions improved information centralization, strengthened process traceability, optimized activity monitoring, and reinforced the use of data analysis to support a more efficient and structured management approach.

Keywords:

Talent Management; Process Optimization; Digital Transformation; Data Analytics; Continuous Improvement; Industrial Engineering.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	9
<i>Palabras clave:</i>	10
1. CAPÍTULO I. ESCENARIO DE PRÁCTICA	11
1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	11
1.1.1 Razón Social:	11
1.1.2 Ubicación:.....	11
1.1.3 Misión:.....	12
1.1.4 Visión:	12
1.1.5 Valores Institucionales:	12
1.1.6 Área de desempeño.....	13
1.1.7 Relación entre la carrera de Ingeniería Industrial y la práctica profesional	13
1.2 Identificación De Actores Y Periodo De Práctica	15
2. CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	17
2.1 Diagnóstico situacional.....	17
2.3 Plan de Acción: Definición de metas técnicas.....	20
2.4 Justificación de las metas planteadas	21
3. CAPÍTULO III: DESARROLLO TÉCNICO Y RESULTADOS.....	23
3.1 Resultados del periodo febrero – marzo	23

3.1.1 Meta técnica.....	23
3.1.2 Actividades desarrolladas	24
3.1.3 Resultados obtenidos	25
3.1.4 Evidencias asociadas	25
3.2 Resultados del periodo marzo – abril	25
3.2.1 Meta técnica.....	25
3.2.2 Actividades desarrolladas	25
3.2.3 Resultados obtenidos	26
3.2.4 Evidencias asociadas	26
3.3 Resultados del periodo abril	27
3.3.1 Meta técnica.....	27
3.3.2 Actividades desarrolladas	27
3.3.3 Resultados obtenidos	27
3.3.4 Evidencias asociadas	28
3.4 Resultados del periodo mayo.....	28
3.4.1 Meta técnica.....	28
3.4.2 Actividades desarrolladas	28
3.4.3 Resultados obtenidos	29
3.4.4 Evidencias asociadas	29
3.5 Síntesis de resultados obtenidos	29

4. CAPÍTULO IV: REFORZAMIENTO DE COMPETENCIAS Y CONCLUSIONES	31
4.1 Reforzamiento integral de competencias técnicas y profesionales	31
4.2 Cumplimiento de metas planteadas	33
4.3 Desarrollo del pensamiento ingenieril y capacidad de solución de problemas	37
4.4 Impacto humanista, ético y organizacional de la práctica	38
4.5 Evolución profesional y consolidación del perfil del ingeniero industrial	39
4.6 Conclusiones generales del proceso de práctica	42
4.7 Recomendaciones	44
BIBLIOGRAFIA	46

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Datos del estudiante	14
Tabla 2. Datos de tutoría	15
Tabla 3. Vigencia de prácticas	15
Tabla 4. Plan de metas mensuales	19
Tabla 5. Evaluación del cumplimiento de las metas planteadas	33
Tabla 6. Relación entre problemáticas identificadas y soluciones implementadas	34

ANEXOS	47
Lista de Anexos	47
Anexo A. Cronograma Maestro de Marca Empleadora	47
Anexo B. Cronograma de planeación de marca empleadora (versión optimizada)	47
Anexo C. Briefs de proyectos con universidades	47
Anexo D. Minuto a minuto de hack de innovación	47
Anexo E. Piezas de comunicación.....	47
Anexo F. Presentación evento ACRIP	47
Anexo G. Presentación proceso assessment center	47
Anexo H. Bitácoras mensuales de la práctica.....	47
Anexo I. Tablero de análisis de marca empleadora desarrollado en Power BI.	47
Anexo J. Formatos de Evaluación	47
Anexo K. Certificación de practicas.....	47

INTRODUCCIÓN

El presente informe expone el desarrollo de la práctica profesional realizada en Claro Colombia, específicamente en el área de Atracción y Planeación de Talento, adscrita a la Gerencia de Gestión de Talento Humano. Dicho proceso se llevó a cabo en el periodo comprendido entre el 11 de febrero y el 10 de agosto de 2026, en el marco del programa académico de Ingeniería Industrial de la Institución Universitaria Colegios de Colombia (UNICOC).

Durante la práctica se ejecutaron actividades orientadas al diseño, estructuración y optimización de herramientas de planificación, seguimiento y control de la información, contribuyendo al fortalecimiento de los procesos internos del área. Entre las intervenciones técnicas realizadas se destacan la construcción de una plantilla estandarizada en Excel para la gestión de cronogramas, la implementación de un sistema de seguimiento con alertas visuales tipo semáforo, la consolidación del Cronograma Maestro de Marca Empleadora y el desarrollo de un dashboard de indicadores en Power BI. De manera complementaria, se participó en iniciativas de innovación organizacional, procesos de selección de practicantes y espacios de articulación con aliados universitarios estratégicos.

Los resultados obtenidos evidencian el cumplimiento de las metas técnicas establecidas, así como una mejora en la organización, trazabilidad y eficiencia de los procesos del área. Asimismo, la práctica permitió integrar los fundamentos de la ingeniería industrial con problemáticas reales del sector de telecomunicaciones, fortaleciendo competencias técnicas, analíticas y estratégicas orientadas a la mejora continua y a la gestión eficiente del talento humano.

Palabras clave: práctica profesional, gestión del talento humano, marca empleadora, planificación estratégica, ingeniería industrial, mejora continua, control de procesos.

1. CAPÍTULO I. ESCENARIO DE PRÁCTICA

1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La práctica profesional se desarrolló en Claro Colombia (Comunicación Celular S.A. – Comcel S.A.), empresa perteneciente al grupo América Móvil y reconocida como uno de los principales actores del sector tecnológico y de servicios digitales en el país. La organización se caracteriza por su liderazgo en soluciones de conectividad, innovación tecnológica y transformación digital, consolidándose como un habilitador clave del ecosistema digital en Colombia.

En este sentido, Claro Colombia no solo ofrece servicios de telecomunicaciones, sino que integra soluciones tecnológicas avanzadas orientadas a la conectividad, la digitalización de procesos y el desarrollo de servicios digitales para personas, empresas y entidades del sector público y privado. Su posicionamiento en el mercado se sustenta en una infraestructura robusta, el uso intensivo de la tecnología y una estrategia centrada en la innovación y la experiencia del usuario.

La compañía orienta sus operaciones hacia la generación de valor a través de la tecnología, contribuyendo al desarrollo digital del país y al fortalecimiento de la transformación tecnológica en los diferentes sectores productivos.

1.1.1 Razón Social:

Comunicación Celular S.A. – Comcel S.A. - NIT: 800.153.993-7

1.1.2 Ubicación:

Plaza Claro, Carrera 68A # 24B-10, Bogotá D.C., Colombia

1.1.3 Misión:

Proporcionar soluciones integrales de comunicación mediante tecnologías avanzadas, ofreciendo servicios de alta calidad que permitan conectar a las personas, impulsar el desarrollo del país y generar valor para clientes, colaboradores y la sociedad en general.

1.1.4 Visión:

Consolidarse como una empresa líder en el sector de telecomunicaciones y servicios digitales, reconocida por su innovación, su enfoque en el cliente y su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno, contribuyendo al desarrollo sostenible y a la transformación digital de la sociedad.

1.1.5 Valores Institucionales:

La organización fundamenta su cultura corporativa en un conjunto de valores que orientan su comportamiento, la toma de decisiones y la forma en que interactúa con sus grupos de interés. La honestidad e integridad constituyen la base de una actuación ética y transparente, asegurando coherencia en cada proceso organizacional. La responsabilidad social refleja el compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible y la generación de impacto positivo en la sociedad. El respeto por las personas promueve la valoración de la diversidad, la dignidad humana y la construcción de un entorno laboral incluyente. El trabajo en equipo fortalece la colaboración entre áreas y la consecución de objetivos comunes mediante la cooperación y la comunicación efectiva. La orientación al cliente guía la prestación de servicios hacia la satisfacción de las necesidades del usuario con calidad y oportunidad. Finalmente, la innovación impulsa la evolución constante de la organización

mediante la adopción de nuevas tecnologías y el desarrollo de soluciones que aportan valor y competitividad.

1.1.6 Área de desempeño

La práctica profesional se desarrolló en la Gerencia de Gestión de Talento Humano, específicamente en el área de Atracción y Planeación de Talento, unidad estratégica encargada de diseñar, gestionar y ejecutar los procesos de atracción, selección y planeación del talento requerido por la organización.

Desde un enfoque organizacional, esta área cumple un rol clave dentro de la compañía, al garantizar la alineación entre las necesidades de talento humano y los objetivos estratégicos del negocio, asegurando la disponibilidad del capital humano adecuado para soportar los procesos de transformación digital y crecimiento organizacional.

Entre sus principales funciones se encuentran la gestión de procesos de reclutamiento y selección, la planeación de requerimientos de personal, el acompañamiento en la vinculación de talento y la articulación con instituciones académicas y aliados estratégicos. Asimismo, el área lidera iniciativas relacionadas con marca empleadora, programas de talento joven y fortalecimiento de la experiencia del candidato.

1.1.7 Relación entre la carrera de Ingeniería Industrial y la práctica profesional

La práctica profesional desarrollada en el área de Atracción y Planeación de Talento de una empresa del sector tecnológico permite establecer una relación directa y funcional con la formación en Ingeniería Industrial, en la medida en que los procesos ejecutados se

fundamentan en principios de análisis, optimización, estandarización y mejora continua de sistemas organizacionales. Desde esta perspectiva, la ingeniería industrial se articula con la gestión del talento humano no únicamente desde un enfoque administrativo, sino como una disciplina orientada al diseño, control y optimización de procesos que involucran información, personas y tecnología.

En el desarrollo de la práctica, las actividades relacionadas con la planificación, estructuración y seguimiento de cronogramas permitieron aplicar conocimientos propios de la ingeniería industrial enfocados en la gestión eficiente de la información y la mejora de procesos. La construcción de herramientas en Excel, la implementación de sistemas de control visual tipo semáforo, la consolidación de cronogramas maestros y el diseño de dashboards de seguimiento representan la aplicación directa de conceptos como gestión de operaciones, estandarización de procesos, control de indicadores y análisis de datos para la toma de decisiones.

Asimismo, la participación en procesos de selección, gestión de datos de candidatos y apoyo en iniciativas de marca empleadora permite evidenciar la relación entre la carrera y la práctica en términos de optimización de flujos de trabajo y mejora de la eficiencia operativa. La ingeniería industrial aporta herramientas metodológicas para estructurar procesos más ágiles, reducir reprocesos, mejorar la calidad de la información y garantizar la trazabilidad de las actividades, elementos fundamentales dentro del área de Atracción y Planeación de Talento.

De igual forma, el desarrollo de soluciones basadas en modelos de análisis de datos y automatización de procesos, como la depuración de información de hojas de vida y la

conceptualización de herramientas tipo BOT para clasificación de perfiles, evidencia la integración de tecnologías emergentes con principios de ingeniería industrial. Esto permite no solo optimizar tiempos de respuesta en los procesos de selección, sino también mejorar la calidad y consistencia de las decisiones organizacionales.

En este sentido, la práctica profesional se convierte en un escenario donde la ingeniería industrial se aplica de manera transversal, integrando la gestión de información, la optimización de procesos, la analítica de datos y la mejora continua dentro de un entorno organizacional real, dinámico y altamente competitivo.

1.2 Identificación De Actores Y Periodo De Práctica

Se presenta la identificación de los actores involucrados en el desarrollo de la práctica profesional, así como la información general del estudiante, los tutores asignados y el periodo de ejecución de la práctica. Esta estructura permite contextualizar el marco académico y organizacional en el que se desarrolla el proceso, garantizando la claridad de los responsables del acompañamiento académico y empresarial, así como la delimitación temporal en la que se llevan a cabo las actividades correspondientes al ejercicio práctico dentro de la organización.

Tabla 1. Datos del estudiante

DATOS DEL ESTUDIANTE		INFORMACIÓN DE CONTACTO	
Nombres y Apellidos	Sharon Yissela Cely Lopez		
Código	II - 221002	Semestre	Noveno
Correo Institucional	<u>scely@unicoc.edu.co</u>	Teléfono	3118205479

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2. Datos de Tutoría

DATOS DE TUTORÍA	NOMBRE Y DATOS DE CONTACTO
Tutor UNICOC (Académico):	Luz Dary Ángel Torres
Tutor Externo (Industrial):	Angie Marcela Rodríguez Alfaro
Cargo y Profesión del Tutor:	Jefe de Atracción y Planeación de talento

Nota. Elaboración propia.

Tabla 3. Vigencia de practicas

VIGENCIA DE LA PRÁCTICA	DETALLES DEL PERIODO
Fecha de Inicio:	11 / febrero / 2026
Fecha de Finalización:	10 / agosto / 2026
Periodo Académico:	2026- I

Nota. Elaboración propia.

2. CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

El presente capítulo expone el diagnóstico situacional del área de Atracción y Planeación de Talento en Claro Colombia, a partir del análisis de las condiciones actuales del entorno interno y externo que inciden en el desarrollo de sus procesos. Este apartado se fundamenta en la observación y participación directa en las actividades del área, lo que permite identificar oportunidades de mejora relacionadas con la planificación, organización, control y seguimiento de la información. Asimismo, este análisis constituye la base para la formulación de las metas técnicas del plan de acción, orientadas a la optimización de los procesos mediante el uso de herramientas de ingeniería industrial.

2.1 Diagnóstico situacional

El diagnóstico situacional permite analizar las condiciones actuales del área de Atracción y Planeación de Talento, a partir de la identificación de factores internos y externos que inciden en sus procesos, con base en la observación y participación en actividades propias del área. El rol desempeñado se enfoca en la elaboración y gestión de cronogramas mediante herramientas como Excel, así como en el seguimiento de actividades, lo cual permite identificar oportunidades de mejora en la organización, control y eficiencia de los procesos. Este diagnóstico sirve como base para la definición de metas orientadas a la mejora de los procesos de planeación y control del área.

2.2 Matriz DOFA – Área de Atracción y Planeación de Talento

2.2.1 Fortalezas (*Factores Internos Positivos*)

- Posicionamiento de la empresa en el mercado, lo que fortalece las estrategias de atracción de talento y marca empleadora.

- Existencia de proyectos estructurados dentro del área, como el programa de talento joven y actividades asociadas a marca empleadora.
- Apoyo del equipo de trabajo en la ejecución de actividades de planeación y seguimiento.
- Uso de herramientas como Excel para la construcción de cronogramas y control de actividades.
- Articulación con aliados externos que fortalecen la visibilidad organizacional y los procesos de atracción.

2.2.2 Debilidades (Factores Internos a Mejorar)

- Falta de estandarización en la elaboración de cronogramas para los distintos proyectos del área.
- Uso de Excel de manera operativa sin automatización, lo que limita la eficiencia en el seguimiento de actividades.
- Dificultad para consolidar en un solo archivo o sistema la información relacionada con cronogramas y actividades.
- Limitada visibilidad del avance de los proyectos en tiempo real.
- Dependencia del seguimiento manual de fechas, lo que puede generar riesgos de incumplimiento o reprocesos.

2.2.3 Oportunidades (Factores Externos Favorables)

- Posibilidad de optimizar el uso de Excel mediante funciones avanzadas (automatización de alertas, validaciones, indicadores básicos).

- Implementación de herramientas de gestión de proyectos adaptadas a las necesidades del área.
- Creciente desarrollo de estrategias de marca empleadora que requieren una adecuada planeación y control.
- Disponibilidad de metodologías de mejora continua aplicables a la gestión de procesos administrativos.
- Facilidad de implementar mejoras sin requerir inversión tecnológica significativa.

2.2.4 Amenazas (*Factores Externos de Riesgo*)

- Cambios en la programación de actividades debido a la dependencia de múltiples áreas.
- Alta carga operativa en determinados periodos, lo que puede afectar el cumplimiento de cronogramas.
- Limitaciones en el tiempo disponible para el seguimiento detallado de todas las actividades.
- Variabilidad en la ejecución de actividades de marca empleadora por factores externos.
- Necesidad de respuesta rápida ante cambios en la planificación del área.

El diagnóstico evidencia que el área cuenta con fortalezas relacionadas con su estructura y el desarrollo de proyectos estratégicos; sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en la planificación, organización y seguimiento de actividades. En particular, se resalta la necesidad de fortalecer el uso de herramientas como Excel mediante la implementación de mecanismos que permitan mejorar el control, la trazabilidad y la

visualización del avance de los proyectos. A partir de este análisis, se orienta la definición de acciones enfocadas en la optimización de procesos dentro del área.

2.3 Plan de Acción: Definición de metas técnicas

El plan de acción se define a partir del diagnóstico situacional, orientado a fortalecer la planeación, organización y seguimiento de las actividades en el área de Atracción y Planeación de Talento.

Las metas propuestas son viables, medibles y alineadas con el rol del practicante y los principios de mejora continua.

Tabla 4. Plan de metas mensuales

MES	META TÉCNICA (¿QUÉ VA A LOGRAR / SOLUCIONAR?)	PRODUCTO ENTREGABLE (PLANO, INFORME, BASE DE DATOS, ETC.)
11 FEB – 11 MAR	Realizar el levantamiento y análisis de la información utilizada en la gestión de cronogramas del área, con el fin de identificar oportunidades de mejora y diseñar una estructura estandarizada para la planificación de actividades.	Primera versión de plantilla estandarizada en Excel para la planificación de actividades
11 MAR – 11 ABR	Diseñar e implementar una plantilla optimizada en Excel para la gestión de cronogramas, incorporando mejoras en la organización de la información, validación de datos y estructura de seguimiento.	- Plantilla de cronograma en Excel mejorada - Estructura con campos definidos (actividad, responsable, fechas, estado, observaciones) - Implementación de validaciones de datos y formatos condicionales
11 ABR – 11 MAY	Desarrollar un sistema de seguimiento de actividades que permita visualizar el estado de avance de los cronogramas y mejorar el control de cumplimiento de fechas.	- Herramienta en Excel con seguimiento de estado (pendiente, en proceso, finalizado) - Sistema de alertas visuales (colores por fechas próximas o vencidas) - Consolidado de actividades para control general
11 MAY – 11 JUN	Diseñar e implementar indicadores básicos de gestión que permitan evaluar el cumplimiento de las actividades y la eficiencia en la ejecución de los cronogramas.	- Dashboard básico en Excel (puede ser con tablas dinámicas o gráficos) - Indicadores de gestión. % de cumplimiento de actividades - Actividades retrasadas - Actividades finalizadas a tiempo

Nota. Elaboración propia.

El plan de acción establece una ruta de trabajo enfocada en la mejora progresiva de los procesos de planificación, seguimiento y control de actividades, mediante el uso de herramientas como Excel y la aplicación de principios de organización y análisis. Las metas planteadas permiten generar valor en la gestión del área y evidencian un enfoque técnico alineado con la formación en ingeniería industrial.

2.4 Justificación de las metas planteadas

Las metas definidas para el desarrollo de la práctica profesional fueron formuladas a partir de los hallazgos obtenidos durante el diagnóstico situacional y el análisis DOFA realizado en el área de Atracción y Planeación de Talento. Su propósito consistió en atender las oportunidades de mejora identificadas en los procesos de planeación, seguimiento y control de actividades, mediante la implementación progresiva de herramientas de gestión que permitieran fortalecer la organización de la información, aumentar la trazabilidad de los proyectos y optimizar la toma de decisiones.

La primera meta estuvo orientada al levantamiento y análisis de la información utilizada en la gestión de cronogramas, debido a que se identificó la existencia de diferentes formatos y criterios de registro que dificultaban la consolidación de información y el seguimiento integral de las actividades. Esta etapa permitió comprender el funcionamiento actual de los procesos y establecer una base técnica para el diseño de soluciones posteriores.

La segunda meta se enfocó en el diseño e implementación de una plantilla optimizada en Excel, respondiendo a la necesidad de estandarizar la gestión de cronogramas y reducir inconsistencias en el manejo de la información. Esta acción permitió generar una estructura homogénea para la planificación de actividades y mejorar el control operativo del área.

La tercera meta buscó fortalecer el seguimiento de actividades mediante la incorporación de mecanismos de control visual y alertas automáticas, contribuyendo a mejorar la capacidad de monitoreo de los cronogramas y la detección oportuna de posibles desviaciones en los tiempos de ejecución.

Finalmente, la cuarta meta estuvo orientada a la construcción de indicadores y herramientas de visualización que facilitaran el análisis del desempeño de las actividades desarrolladas. Esta iniciativa permitió transformar datos operativos en información estratégica para la toma de decisiones, fortaleciendo los procesos de gestión y control dentro del área.

En conjunto, las metas planteadas responden a principios de mejora continua, estandarización y optimización de procesos, constituyendo una ruta de trabajo coherente con las necesidades organizacionales identificadas y con las competencias propias del ejercicio profesional de la ingeniería industrial.

3. CAPÍTULO III: DESARROLLO TÉCNICO Y RESULTADOS

El desarrollo técnico de la práctica profesional constituyó la fase de ejecución de las acciones definidas durante el diagnóstico situacional y el plan de acción formulado para el área de Atracción y Planeación de Talento de Claro Colombia. Durante este proceso se implementaron herramientas, metodologías y mecanismos de seguimiento orientados a fortalecer la planificación, organización, control y visualización de información relacionada con las estrategias de marca empleadora, talento joven y relacionamiento universitario.

Las actividades desarrolladas permitieron aplicar conocimientos propios de la ingeniería industrial en contextos organizacionales reales, especialmente en áreas relacionadas con la gestión de procesos, análisis de información, mejora continua, diseño de herramientas de control y apoyo a la toma de decisiones. Asimismo, se promovió la utilización de tecnologías digitales y herramientas de automatización como mecanismos para optimizar procesos administrativos y estratégicos.

Los resultados obtenidos se presentan de manera cronológica, permitiendo evidenciar la evolución de las actividades desarrolladas, el cumplimiento de las metas técnicas planteadas y el impacto generado dentro del área.

3.1 Resultados del periodo febrero – marzo

3.1.1 Meta técnica

Realizar el levantamiento y análisis de la información utilizada en la gestión de cronogramas del área, con el fin de identificar oportunidades de mejora y diseñar una estructura estandarizada para la planificación de actividades.

3.1.2 Actividades desarrolladas

Durante este primer periodo se llevó a cabo un proceso de diagnóstico operativo enfocado en comprender la forma en que se gestionaban los cronogramas dentro del área de Atracción y Planeación de Talento.

Para ello se realizó la recopilación y análisis de los diferentes archivos utilizados para la planeación de actividades, identificando la estructura existente, los mecanismos de seguimiento empleados y las principales dificultades asociadas al manejo de la información.

Posteriormente se efectuó un proceso de análisis crítico orientado a detectar oportunidades de mejora relacionadas con la estandarización de formatos, consolidación de información y trazabilidad de actividades.

Como resultado de este ejercicio se diseñó una estructura base que permitió definir los campos necesarios para la gestión de actividades, incluyendo responsables, fechas, estados de avance, observaciones y mecanismos de control.

Adicionalmente se construyó el Cronograma Maestro de Marca Empleadora, herramienta que permitió consolidar en un único instrumento las diferentes iniciativas desarrolladas por el área, incluyendo programas de talento joven, actividades universitarias, eventos institucionales y estrategias de posicionamiento de marca empleadora (ver Anexo A).

También se desarrollaron cronogramas específicos para proyectos estratégicos como Practicantes Claro y Generación XXI, fortaleciendo el control y seguimiento de actividades asociadas a dichos programas.

3.1.3 Resultados obtenidos

Los resultados obtenidos permitieron consolidar una estructura estandarizada para la planificación de actividades, mejorar la organización de la información y establecer una base técnica para la implementación de herramientas de seguimiento más robustas en los periodos posteriores.

La construcción del Cronograma Maestro de Marca Empleadora representó un avance significativo en la centralización de información y en la visualización integral de las iniciativas estratégicas desarrolladas por el área.

3.1.4 Evidencias asociadas

- Anexo A. Cronograma Maestro de Marca Empleadora.
- Anexo B. Cronograma de Planeación de Marca Empleadora.
- Anexo C. Briefs de proyectos con universidades.

3.2 Resultados del periodo marzo – abril

3.2.1 Meta técnica

Diseñar e implementar una plantilla optimizada en Excel para la gestión de cronogramas, incorporando mejoras en la organización de la información, validación de datos y estructura de seguimiento.

3.2.2 Actividades desarrolladas

Durante este periodo se avanzó en la optimización de las herramientas diseñadas durante la fase inicial de diagnóstico.

Se realizó la estructuración técnica de la plantilla de gestión de cronogramas, incorporando mecanismos de validación de datos, listas desplegables, formatos

condicionales y criterios de estandarización orientados a mejorar la calidad de la información registrada.

De igual manera se efectuaron pruebas de funcionamiento que permitieron validar la consistencia de la herramienta y realizar ajustes antes de su implementación definitiva.

Paralelamente se participó en proyectos relacionados con la construcción de estrategias de marca empleadora, fortalecimiento de alianzas universitarias y apoyo en eventos institucionales.

Asimismo, se desarrolló un agente automatizado para la elaboración de actas de reunión, utilizando herramientas de inteligencia artificial orientadas a optimizar procesos documentales internos.

3.2.3 Resultados obtenidos

La implementación de la nueva plantilla permitió mejorar significativamente la organización de la información, reducir errores de registro y facilitar el seguimiento de actividades.

La incorporación de mecanismos de validación y control fortaleció la calidad de los datos utilizados por el área y contribuyó a la estandarización de los procesos de planificación.

3.2.4 Evidencias asociadas

- Anexo B. Cronograma optimizado.
- Anexo C. Briefs universitarios.
- Anexo D. Minuto a minuto Hack de Innovación.
- Anexo F. Presentación evento ACRIP.

3.3 Resultados del periodo abril

3.3.1 Meta técnica

Desarrollar un sistema de seguimiento de actividades que permita visualizar el estado de avance de los cronogramas y mejorar el control de cumplimiento de fechas.

3.3.2 Actividades desarrolladas

Durante este periodo se implementó un sistema de control visual basado en metodología semáforo, incorporando indicadores de estado que permitieran identificar actividades pendientes, en ejecución y finalizadas.

Se definieron criterios de control para el seguimiento de actividades y se implementaron mecanismos de alerta visual que permitieran anticipar posibles retrasos en la ejecución de proyectos.

Adicionalmente se apoyó el proceso de selección de practicantes mediante la organización del Assessment Center, diseño de materiales de comunicación y coordinación logística de diferentes actividades.

Como complemento a estas iniciativas se diseñó un agente de inteligencia artificial para la preselección de hojas de vida, permitiendo agilizar el análisis inicial de candidatos mediante criterios previamente definidos por el área.

3.3.3 Resultados obtenidos

La implementación del sistema de seguimiento permitió fortalecer el control de actividades, mejorar la visibilidad de los cronogramas y facilitar la toma de decisiones relacionadas con el cumplimiento de fechas.

Asimismo, el desarrollo de herramientas basadas en inteligencia artificial contribuyó a optimizar procesos asociados a la gestión del talento humano.

3.3.4 Evidencias asociadas

- Anexo B. Cronograma con sistema semáforo.
- Anexo E. Piezas de comunicación.
- Anexo G. Presentación Assessment Center.

3.4 Resultados del periodo mayo

3.4.1 Meta técnica

Diseñar herramientas de visualización y seguimiento para iniciativas de marca empleadora y talento joven, fortaleciendo la planeación estratégica y el análisis de información.

3.4.2 Actividades desarrolladas

Durante este periodo se desarrolló el Dashboard de Marca Empleadora, inicialmente estructurado en Excel y posteriormente migrado a Power BI para mejorar la capacidad de análisis y visualización de información.

Se realizaron actividades de consolidación, depuración y validación de datos provenientes de diferentes iniciativas desarrolladas por el área.

Adicionalmente se participó en la estructuración del Hack de Innovación desarrollado con la Universidad del Rosario, apoyando la construcción de lineamientos, criterios de evaluación y documentos estratégicos.

También se elaboraron presentaciones ejecutivas para espacios gerenciales

relacionados con alianzas universitarias, talento joven y seguimiento de proyectos estratégicos.

3.4.3 Resultados obtenidos

El dashboard desarrollado permitió centralizar información relevante para el seguimiento de indicadores relacionados con marca empleadora y talento joven, facilitando la visualización de resultados y fortaleciendo los procesos de toma de decisiones.

Asimismo, las actividades desarrolladas permitieron consolidar herramientas de planeación estratégica orientadas al seguimiento y control de iniciativas organizacionales.

3.4.4 Evidencias asociadas

- Anexo H. Dashboard Power BI.
- Anexo C. Briefs universitarios.
- Anexo D. Hack de Innovación.

3.5 Síntesis de resultados obtenidos

Como resultado del desarrollo de la práctica profesional se logró diseñar, implementar y optimizar diversas herramientas orientadas a fortalecer los procesos de planeación, seguimiento y control dentro del área de Atracción y Planeación de Talento.

Entre los principales resultados alcanzados se destacan la construcción del Cronograma Maestro de Marca Empleadora, la optimización del cronograma estratégico del área, la implementación de sistemas de seguimiento mediante alertas visuales, el

desarrollo de herramientas basadas en inteligencia artificial para procesos de gestión documental y selección de talento, así como la construcción de dashboards de análisis y visualización de información.

Estos resultados permitieron mejorar la organización de los procesos internos, incrementar la trazabilidad de las actividades, optimizar tiempos de ejecución y fortalecer la capacidad de análisis y toma de decisiones dentro del área.

4. CAPÍTULO IV: REFORZAMIENTO DE COMPETENCIAS Y CONCLUSIONES

El presente capítulo consolida el análisis integral del proceso de práctica profesional desarrollado en el área de Atracción y Planeación de Talento dentro de una organización del sector tecnológico, abordando de manera estructurada el fortalecimiento de competencias técnicas, analíticas, estratégicas y humanas adquiridas durante el periodo de práctica. Este análisis no se limita a una descripción de actividades ejecutadas, sino que profundiza en la evolución del perfil profesional del estudiante desde una perspectiva de ingeniería industrial, evidenciando la articulación entre la teoría académica, la aplicación práctica en entornos organizacionales reales y la generación de valor a través de la optimización de procesos, la gestión de la información y la transformación digital de actividades operativas.

En este sentido, el proceso de práctica permitió transitar progresivamente desde un rol principalmente operativo hacia un rol analítico y posteriormente estratégico, en el cual las decisiones, desarrollos y propuestas no solo respondieron a necesidades inmediatas del área, sino que se alinearon con objetivos de eficiencia organizacional, mejora continua, estandarización de procesos y fortalecimiento de la toma de decisiones basada en datos.

4.1 Reforzamiento integral de competencias técnicas y profesionales

Durante el desarrollo de la práctica profesional se evidenció un fortalecimiento progresivo de competencias propias de la ingeniería industrial, especialmente en los campos de gestión de información, análisis de datos, diseño de herramientas de control, automatización de procesos y optimización de sistemas organizacionales. Este proceso de consolidación de competencias se dio a partir de la participación activa en la estructuración,

implementación y mejora de herramientas críticas para el funcionamiento del área de Atracción y Planeación de Talento.

En primera instancia, se consolidó la competencia en gestión y estructuración de información organizacional, mediante el diseño de cronogramas estandarizados, matrices de seguimiento y herramientas de planificación que permitieron transformar información dispersa en estructuras organizadas, coherentes y trazables. Este proceso implicó la identificación de variables críticas de control, la definición de estructuras de datos funcionales y la implementación de criterios de organización que garantizaran consistencia, claridad y facilidad de análisis.

De manera complementaria, se fortaleció la competencia en análisis de datos y visualización de información, mediante el desarrollo de dashboards en Excel y Power BI, los cuales permitieron transformar datos operativos en información estratégica útil para la toma de decisiones. Este proceso no solo implicó el manejo técnico de herramientas digitales, sino también la capacidad de interpretar información, identificar patrones, establecer indicadores relevantes y estructurar sistemas de seguimiento basados en métricas de desempeño organizacional.

Asimismo, se desarrolló una competencia significativa en automatización de procesos administrativos, a través del diseño e implementación de soluciones basadas en inteligencia artificial, como agentes de preselección de hojas de vida y herramientas automatizadas de generación de actas. Estas soluciones permitieron reducir tiempos operativos, disminuir cargas manuales repetitivas y mejorar la eficiencia general de los procesos, evidenciando la aplicación de principios de ingeniería industrial orientados a la optimización del trabajo y la eliminación de desperdicios en procesos administrativos.

En paralelo, se fortaleció la competencia en planificación estratégica y gestión de proyectos organizacionales, mediante la participación en iniciativas de marca empleadora, procesos de selección de practicantes, alianzas con universidades y proyectos de innovación corporativa. Estas actividades permitieron comprender la organización desde una perspectiva sistémica, identificando la interrelación entre áreas, procesos y objetivos estratégicos, así como la importancia de la coordinación interfuncional para el cumplimiento de metas institucionales.

4.2 Cumplimiento de metas planteadas

La evaluación del cumplimiento de las metas planteadas constituye un elemento fundamental para determinar el impacto y alcance de las actividades desarrolladas durante el proceso de práctica profesional. A partir del diagnóstico situacional realizado al inicio de la práctica, se definieron objetivos orientados a fortalecer los procesos de planeación, seguimiento, control y análisis de información dentro del área de Atracción y Planeación de Talento de Claro Colombia.

El seguimiento permanente de las actividades permitió verificar el cumplimiento de cada una de las metas establecidas, así como identificar los aportes generados en términos de organización, eficiencia operativa, trazabilidad de la información y apoyo a la toma de decisiones. Los resultados obtenidos evidencian una ejecución satisfactoria de los objetivos propuestos y una contribución significativa al fortalecimiento de los procesos internos del área.

Tabla 5. Evaluación del cumplimiento de las metas planteadas

Meta técnica	Producto entregable	Resultado obtenido	Nivel de cumplimiento
Realizar el levantamiento y análisis de la información utilizada en la gestión de cronogramas del área.	Cronograma Maestro de Marca Empleadora y estructura estandarizada de planificación.	Se consolidó la información de las diferentes iniciativas del área, identificando oportunidades de mejora y definiendo criterios estandarizados para la gestión de actividades.	100%
Diseñar e implementar una plantilla optimizada en Excel para la gestión de cronogramas.	Cronograma de planeación de marca empleadora optimizado.	Se incorporaron validaciones, formatos condicionales y mecanismos de control que fortalecieron la calidad y organización de la información.	100%
Desarrollar un sistema de seguimiento de actividades para mejorar el control del cumplimiento de fechas.	Sistema de seguimiento con alertas visuales tipo semáforo.	Se mejoró la visualización del estado de las actividades y la capacidad de monitoreo de los proyectos.	100%
Diseñar herramientas de visualización y seguimiento para iniciativas de marca empleadora y talento joven.	Dashboard de seguimiento en Power BI.	Se consolidó información estratégica mediante indicadores y visualizaciones dinámicas para facilitar el análisis y la toma de decisiones.	100%

Nota. Elaboración propia.

Tabla 6. Relación entre problemáticas identificadas y soluciones implementadas

Problemática identificada	Solución implementada	Herramienta desarrollada	Beneficio generado
Dispersión de la información relacionada con cronogramas y actividades.	Consolidación de información en una estructura centralizada.	Cronograma Maestro de Marca Empleadora.	Mayor organización, trazabilidad y control de proyectos.
Falta de estandarización en la gestión de cronogramas.	Diseño de formatos homogéneos y criterios de registro.	Cronograma optimizado de planeación.	Uniformidad en la información y reducción de errores operativos.
Seguimiento manual de fechas y actividades.	Automatización de alertas visuales.	Sistema de control tipo semáforo.	Mayor capacidad de monitoreo y prevención de retrasos.
Limitada visualización de indicadores y avances.	Desarrollo de tablero interactivo de seguimiento.	Dashboard en Power BI.	Apoyo a la toma de decisiones basada en datos.
Alta carga operativa en procesos de selección.	Implementación de herramientas apoyadas en inteligencia artificial.	Agente de preselección de hojas de vida.	Optimización de tiempos y mejora en la eficiencia operativa.

Nota. Elaboración propia.

Los resultados alcanzados durante el desarrollo de la práctica evidencian que las metas planteadas fueron formuladas de manera adecuada y alineadas con las necesidades reales del área. Cada una de las actividades ejecutadas permitió avanzar progresivamente desde la identificación de oportunidades de mejora hasta la implementación de herramientas concretas orientadas a optimizar la gestión de información y fortalecer los mecanismos de seguimiento y control.

Uno de los principales logros obtenidos fue la consolidación de información estratégica que anteriormente se encontraba distribuida en diferentes archivos y formatos.

La construcción del Cronograma Maestro de Marca Empleadora permitió integrar múltiples iniciativas relacionadas con talento joven, relacionamiento universitario, ferias laborales, eventos institucionales y estrategias de posicionamiento organizacional, generando una visión más amplia e integral de los proyectos desarrollados por el área.

De igual manera, la optimización de los cronogramas mediante el uso avanzado de Excel representó una mejora significativa en la gestión operativa. La incorporación de validaciones, estructuras estandarizadas y formatos condicionales permitió incrementar la confiabilidad de la información, reducir errores de registro y facilitar el seguimiento de actividades por parte de los diferentes responsables. Estas mejoras contribuyeron directamente a fortalecer la eficiencia administrativa y la organización de los procesos.

Por otra parte, la implementación del sistema de seguimiento tipo semáforo constituyó un avance importante en materia de control y monitoreo. Gracias a la visualización inmediata del estado de las actividades, fue posible identificar oportunamente riesgos de incumplimiento, establecer prioridades y realizar ajustes preventivos antes de que se generaran retrasos significativos. Este enfoque permitió fortalecer la gestión de proyectos mediante mecanismos de control simples, pero altamente efectivos.

Asimismo, el desarrollo del dashboard en Power BI representó una evolución hacia una gestión basada en datos. La capacidad de transformar información operativa en indicadores visuales facilitó el análisis de resultados y proporcionó herramientas de apoyo para la toma de decisiones estratégicas. Esta iniciativa evidenció la importancia de la analítica de datos como elemento fundamental para la gestión moderna del talento humano y la evaluación del desempeño de las iniciativas organizacionales.

Adicionalmente, la participación en proyectos de innovación, relacionamiento universitario y automatización de procesos permitió generar valor agregado más allá de las metas inicialmente definidas. La creación de herramientas basadas en inteligencia artificial para la generación de actas y la preselección de hojas de vida demostró la capacidad de integrar tecnologías emergentes en la solución de problemáticas organizacionales, fortaleciendo la eficiencia y contribuyendo a la transformación digital de los procesos.

En términos generales, el cumplimiento alcanzado evidencia no solo la ejecución satisfactoria de las actividades propuestas, sino también la capacidad de identificar oportunidades de mejora, diseñar soluciones técnicamente viables e implementar herramientas que generan beneficios sostenibles para la organización. Desde la perspectiva de la ingeniería industrial, los resultados obtenidos reflejan la aplicación efectiva de principios asociados a la mejora continua, gestión de procesos, análisis de información, optimización de recursos y apoyo a la toma de decisiones estratégicas.

4.3 Desarrollo del pensamiento ingenieril y capacidad de solución de problemas

Uno de los aportes más significativos del proceso de práctica fue el desarrollo del pensamiento ingenieril aplicado a la resolución de problemas reales dentro del entorno organizacional. Este pensamiento se caracterizó por la identificación estructurada de problemas, el análisis de causas raíz, la formulación de alternativas de solución y la implementación de mejoras basadas en datos y evidencia.

En este contexto, se identificó como problemática central la falta de estandarización en la gestión de cronogramas y la dispersión de la información operativa del área, lo cual

afectaba la eficiencia en el seguimiento de actividades, la trazabilidad de los procesos y la capacidad de control organizacional. Frente a esta situación, se aplicó un enfoque de ingeniería industrial basado en la estandarización de procesos, logrando diseñar una estructura unificada de planificación que permitió centralizar la información y mejorar significativamente la organización del trabajo.

Adicionalmente, se abordaron problemas asociados a la alta carga operativa en procesos manuales, particularmente en actividades como la revisión de hojas de vida y la elaboración de documentación interna. Estos problemas fueron mitigados mediante la implementación de herramientas automatizadas basadas en inteligencia artificial, lo que permitió transformar procesos intensivos en tiempo en sistemas más eficientes, precisos y escalables.

Asimismo, se enfrentaron desafíos relacionados con la falta de información consolidada para la toma de decisiones, lo cual fue resuelto mediante la implementación de sistemas de visualización de datos, dashboards e indicadores de gestión, permitiendo pasar de un modelo reactivo a un modelo de gestión basado en información estructurada y análisis predictivo básico.

4.4 Impacto humanista, ético y organizacional de la práctica

Más allá del componente técnico, el proceso de práctica permitió desarrollar una comprensión profunda del impacto humano y ético asociado a la gestión de procesos organizacionales, especialmente en el contexto de la gestión del talento humano.

Desde una perspectiva humanista, la estructuración de herramientas de planificación y seguimiento contribuyó a mejorar la claridad, organización y transparencia de los

procesos internos, lo cual impactó directamente la experiencia de los colaboradores, practicantes y actores involucrados en los procesos de atracción de talento. La reducción de la incertidumbre operativa, la mejora en la comunicación de actividades y la estandarización de procesos generaron un entorno más ordenado y predecible, facilitando la interacción entre los diferentes actores organizacionales.

En el ámbito ético, se garantizó el manejo responsable, confidencial y adecuado de la información organizacional, especialmente en lo relacionado con datos de candidatos, procesos de selección y documentación interna. Este manejo estuvo alineado con principios de integridad, responsabilidad profesional y cumplimiento de lineamientos institucionales, asegurando la correcta utilización de la información como activo estratégico de la organización.

Asimismo, la incorporación de herramientas de inteligencia artificial en procesos de selección se realizó bajo un enfoque ético orientado a la objetividad, la equidad y la reducción de sesgos, asegurando que la tecnología funcionara como un mecanismo de apoyo a la toma de decisiones humanas y no como un sustituto de la valoración profesional.

En términos organizacionales, la práctica generó un impacto positivo en la eficiencia operativa del área, mediante la optimización de tiempos, la reducción de reprocesos, la mejora en la trazabilidad de actividades y el fortalecimiento de la capacidad de control y seguimiento de los procesos estratégicos.

4.5 Evolución profesional y consolidación del perfil del ingeniero industrial

La evolución profesional experimentada durante el desarrollo de la práctica evidencia un proceso progresivo de maduración técnica, analítica y estratégica,

característico de la formación integral del ingeniero industrial en entornos organizacionales reales. Este proceso no se limitó únicamente a la ejecución de actividades operativas asignadas, sino que implicó una transformación sustancial en la forma de abordar problemas, interpretar la información y proponer soluciones con enfoque sistémico, orientadas a la optimización de procesos y la generación de valor dentro del área de Atracción y Planeación de Talento.

En una etapa inicial, el rol desempeñado se centró principalmente en actividades de soporte operativo relacionadas con la organización de información, estructuración de cronogramas y gestión de datos dispersos dentro del área. Sin embargo, a medida que avanzó la práctica, se evidenció una transición clara hacia funciones de mayor complejidad, en las que fue necesario aplicar criterios de análisis, estandarización, control de procesos y diseño de herramientas de gestión, lo que permitió pasar de una participación ejecutora a una participación analítica y posteriormente propositiva dentro de los procesos organizacionales.

Este proceso de evolución se consolidó especialmente a través del diseño e implementación de herramientas estructuradas como cronogramas maestros, sistemas de seguimiento con indicadores de control visual, dashboards en Excel y Power BI, así como soluciones automatizadas basadas en inteligencia artificial. Estas herramientas no solo cumplieron una función operativa, sino que se constituyeron en instrumentos estratégicos para la toma de decisiones, permitiendo transformar datos operativos en información estructurada, trazable y útil para la gestión del área.

Asimismo, se fortaleció de manera significativa el pensamiento sistémico, entendido como la capacidad de analizar la organización como un conjunto

interrelacionado de procesos, actores y flujos de información. Esta perspectiva permitió comprender que las decisiones tomadas en el área de Atracción y Planeación de Talento tienen impacto directo en otras unidades organizacionales, lo cual exigió un enfoque más cuidadoso, estructurado y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

De igual forma, se consolidó la capacidad de resolución de problemas bajo un enfoque de ingeniería industrial, caracterizado por la identificación de causas raíz, el análisis de ineficiencias operativas y la implementación de soluciones basadas en evidencia. Este enfoque permitió abordar problemáticas como la falta de estandarización, la dispersión de información y la alta carga operativa en procesos manuales, logrando soluciones sostenibles basadas en automatización, estructuración de datos y optimización de flujos de trabajo.

En términos profesionales, la práctica permitió consolidar un perfil orientado a la mejora continua, la innovación en procesos y la gestión eficiente de la información, integrando competencias técnicas con habilidades analíticas y estratégicas. Este perfil se caracteriza por la capacidad de diseñar soluciones aplicables en entornos reales, con enfoque en eficiencia operativa, calidad de la información y soporte a la toma de decisiones organizacionales.

Finalmente, se evidencia una consolidación del rol del ingeniero industrial como un agente de transformación dentro de la organización, capaz de identificar oportunidades de mejora, diseñar soluciones estructuradas y contribuir activamente a la optimización de procesos, no solo desde una perspectiva técnica, sino también desde un enfoque estratégico y humano.

4.6 Conclusiones generales del proceso de práctica

El proceso de práctica profesional desarrollado en el área de Atracción y Planeación de Talento permite concluir que la experiencia constituyó un escenario fundamental para la aplicación integrada de conocimientos de ingeniería industrial en un entorno organizacional real, altamente dinámico y orientado a la gestión estratégica del talento humano. A lo largo del periodo de práctica, se evidenció la importancia de la articulación entre teoría y práctica como elemento clave en la formación profesional, permitiendo transformar conocimientos académicos en soluciones concretas aplicadas a problemáticas reales de la organización.

Uno de los principales resultados del proceso fue la optimización de los sistemas de planificación y control de actividades dentro del área, mediante la implementación de herramientas estandarizadas que permitieron mejorar la organización de la información, la trazabilidad de los procesos y el seguimiento de las actividades estratégicas. Estas mejoras impactaron directamente en la eficiencia operativa del área, reduciendo reprocesos, minimizando errores asociados al manejo manual de información y facilitando la visualización del avance de los proyectos.

Asimismo, se logró evidenciar que la incorporación de herramientas tecnológicas como Excel avanzado, Power BI y soluciones basadas en inteligencia artificial representa un factor determinante en la modernización de los procesos organizacionales, permitiendo avanzar hacia modelos de gestión basados en datos, análisis de información y automatización de tareas repetitivas. Este enfoque contribuyó significativamente a la toma de decisiones más informada, estructurada y alineada con los objetivos estratégicos del área.

Desde una perspectiva de gestión del talento humano, el proceso permitió comprender la importancia de estructurar experiencias organizacionales claras, organizadas y eficientes para los diferentes actores involucrados, incluyendo practicantes, colaboradores y aliados externos. La mejora en los procesos de comunicación, planificación y seguimiento tuvo un impacto positivo en la experiencia general de los usuarios internos del sistema organizacional.

En el ámbito profesional, la práctica permitió fortalecer competencias fundamentales del ingeniero industrial, tales como el análisis de sistemas, la optimización de procesos, la gestión de información, la planificación estratégica y el uso de herramientas tecnológicas para la solución de problemas complejos. Estas competencias se integraron de manera progresiva, permitiendo construir un perfil profesional sólido, con capacidad de adaptación, análisis y propuesta de soluciones en entornos organizacionales cambiantes.

Adicionalmente, se resalta el impacto ético y humanista del proceso, evidenciado en el manejo responsable de la información, el respeto por los datos organizacionales y la orientación constante hacia la mejora del bienestar de los actores involucrados. La práctica permitió comprender que la eficiencia organizacional no debe estar desligada del componente humano, sino que debe complementarse con principios de equidad, transparencia y responsabilidad profesional.

En conclusión, la práctica profesional representó un proceso integral de formación, en el cual se logró no solo la aplicación técnica de conocimientos de ingeniería industrial, sino también el desarrollo de una visión estratégica, ética y humanista del ejercicio profesional. Este proceso consolidó la capacidad de intervenir en sistemas organizacionales complejos, proponer mejoras estructuradas y contribuir de manera efectiva a la

optimización de procesos, reafirmando el rol del ingeniero industrial como un actor clave en la transformación y mejora continua de las organizaciones.

4.7 Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones se plantean a partir del análisis integral del proceso de práctica profesional, considerando la experiencia desarrollada en el área de Atracción y Planeación de Talento, así como las oportunidades de mejora identificadas en la ejecución de los procesos asociados a la gestión de información, planificación de actividades y articulación con actores internos y externos.

En primer lugar, se recomienda fortalecer la estandarización de los procesos de planificación y seguimiento dentro del área, especialmente en lo relacionado con la gestión de cronogramas y control de actividades. La implementación de estructuras unificadas, formatos institucionales y herramientas automatizadas permitiría reducir la variabilidad en el manejo de la información, mejorar la trazabilidad de los procesos y disminuir la dependencia de controles manuales, lo cual incrementaría la eficiencia operativa y la calidad de los datos utilizados para la toma de decisiones.

Asimismo, se sugiere continuar con la evolución de herramientas tecnológicas de apoyo, como dashboards en Power BI, sistemas de seguimiento automatizado y modelos de análisis de datos aplicados a procesos de selección. La consolidación de este tipo de herramientas permitiría avanzar hacia una gestión basada en datos, facilitando la identificación de tendencias, el control de indicadores clave y la optimización de tiempos en los procesos de atracción de talento.

De igual forma, se recomienda fortalecer la integración entre las diferentes áreas organizacionales, con el fin de mejorar la articulación de iniciativas relacionadas con marca empleadora, talento joven y relacionamiento con universidades. Una mayor coordinación interáreas permitiría optimizar recursos, evitar duplicidad de esfuerzos y garantizar una ejecución más coherente de las estrategias organizacionales.

Finalmente, se recomienda promover la continuidad en la implementación de soluciones innovadoras basadas en automatización e inteligencia artificial, como herramientas de clasificación de hojas de vida y sistemas de apoyo a la selección de talento. Estas soluciones deben ser complementadas con criterios éticos y de validación humana, asegurando que la tecnología actúe como un apoyo a la toma de decisiones y no como un reemplazo del juicio profesional.

En términos generales, estas recomendaciones buscan fortalecer la eficiencia de los procesos del área, consolidar una cultura de mejora continua y potenciar el impacto estratégico de la gestión del talento humano dentro de la organización.

BIBLIOGRAFIA

Claro Colombia. (s.f.). *¿Quiénes somos?* Claro Colombia. Recuperado el 3 de junio de 2026, tomado de <https://www.claro.com.co/>

International Organization for Standardization. (2015). *ISO 9001:2015 Quality management systems — Requirements*. ISO. Tomado de <https://www.iso.org/standard/62085.html>

ANEXOS

Los anexos se encuentran organizados por categorías, facilitando su consulta de acuerdo con el tipo de producto y su funcionalidad dentro del área de Atracción y Planeación de Talento.

Enlace de acceso a los anexos:

Disponible en repositorio digital (OneDrive): [ANEXOS PRACTICA PROFESIONAL](#)

Lista de Anexos

Anexo A. Cronograma Maestro de Marca Empleadora

Anexo B. Cronograma de planeación de marca empleadora (versión optimizada)

Anexo C. Briefs de proyectos con universidades

Anexo D. Minuto a minuto de hack de innovación

Anexo E. Piezas de comunicación

Anexo F. Presentación evento ACRIP

Anexo G. Presentación proceso assessment center

Anexo H. Bitácoras mensuales de la práctica

Anexo I. Tablero de análisis de marca empleadora desarrollado en Power BI.

Anexo J. Formatos de Evaluación

Anexo K. Certificación de practicas