

**Fortalecimiento formativo del practicante como estrategia para  
potenciar el aporte organizacional en la empresa**

Corporación Universitaria Remington.  
Ciencias Empresariales.  
Administración de Negocios Internacionales.

Yenny Gabriela Briceño Pineda  
Jesús David Colonia Hurtado  
Opción de Trabajo de grado Práctica .  
2025.

## Tabla de Contenido

Resumen.....	3
Palabras clave.....	3
Problemática abordada .....	4
Objetivos.....	10
Metodología .....	10
Resultados.....	13
Análisis e instrumentos de diagnóstico organizacional .....	16
Conclusiones.....	18
Referencias.....	20

## **Resumen**

A lo largo del desarrollo de la práctica administrativa, se identificó que las labores asignadas se concentran en tareas operativas y repetitivas, con picos de actividad en determinados días de cada mes. A partir de la revisión del contrato, observación participante y registro de actividades, se concluye que esta dinámica no es una falla sino una oportunidad para optimizar el proceso formativo. Propongo la implementación de un plan estructurado de prácticas que combine las tareas operativas necesarias con actividades formativas: rotación por áreas, mini-proyectos aplicados, tareas de mejora continua y acompañamiento/mentoría.

Los indicadores de evaluación incluirían: participación en actividades formativas, reducción del tiempo de adaptación, productividad en periodos con carga baja y grado de satisfacción del practicante y supervisores. Se espera que con la implementación del plan estructurado aumente la integralidad de la experiencia del practicante y aporte valor a la empresa mediante practicantes más capacitados y productivos.

### **Palabras clave**

- Prácticas profesionales (naturaleza del trabajo)
- Gestión administrativa (enfoque de las tareas)
- Optimización organizacional (propuesta)
- Desarrollo profesional (impacto formativo)
- Mejora continua

### **Problemática abordada en la práctica o pasantía**

Las prácticas profesionales forman un componente importante y esencial en la formación académica de los estudiantes universitarios, ya que crean el conjunto y formación entre los conocimientos adquiridos en clases y como podrían ser aplicados en contextos reales de trabajo, poder tener un acercamiento e idea de lo que se realizará próximamente al obtener un título. De acuerdo con diversos autores, las prácticas no solo fortalecen los aspectos técnicos, sino que también promueven el desarrollo del estudiante como persona, aspectos como el de las habilidades blandas, la proyección al entorno laboral real y la adaptabilidad al entorno organizacional.

El aprendizaje significativo se potencia cuando el estudiante participa activamente en la práctica, reflexiona sobre la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en la universidad y los incorpora en lo que le puede ayudar en la vida profesional y laboral, vinculando estos saberes con nuevas experiencias que fortalecen su perfil profesional. Como plantea Ausubel (1983), el aprendizaje es realmente significativo cuando el estudiante logra relacionar los nuevos conocimientos con los que ya posee, generando una comprensión más profunda y duradera. De igual forma, el aprendizaje experiencial propio de las prácticas profesionales se consolida cuando el individuo transforma la experiencia en conocimiento útil, aplicable y orientado a la mejora continua.

En el caso de Applus, empresa multinacional dedicada a la inspección, certificación y ensayos técnicos, se identificó que las funciones asignadas al practicante administrativo se concentran principalmente en actividades operativas rutinarias con picos de trabajo en fechas específicas. Por lo tanto, no se desarrollan nuevas actividades formativas ni estratégicas. Es importante resaltar que esta situación no responde a

deficiencias organizacionales, sino a la estructura operativa y a la naturaleza propia de los procesos internos de la empresa.

La problemática empieza, entonces, en el aprovechamiento limitado del tiempo del practicante, lo cual puede frenar el desarrollo de competencias profesionales clave para su perfil como Administrador de Negocios Internacionales, tales como la gestión estratégica, el análisis de procesos y la participación en actividades de mejora organizacional. Según Chiavenato (2017), el aprendizaje práctico dentro de una organización debe orientarse a fortalecer las capacidades que conectan la teoría con la acción, permitiendo al estudiante asumir responsabilidades que contribuyan al desarrollo de su pensamiento analítico y su desempeño profesional.

Esta situación, además, reduce el potencial valor agregado que un estudiante en formación puede aportar a la compañía cuando se le asignan tareas significativas. De acuerdo con Robbins y Coulter (2018), las prácticas deben considerarse como un espacio de aprendizaje activo, donde el practicante no solo ejecute tareas, sino que también participe en la toma de decisiones y en la identificación de oportunidades de mejora que beneficien tanto a su formación como a la empresa.

Diversos estudios señalan que la planificación estructurada de las actividades de práctica permite mejorar tanto la experiencia del estudiante como la eficiencia organizacional. Basándonos en la formación profesional y el aprendizaje en la empresa de Etienne Wenger, integrar al practicante en procesos estratégicos y no únicamente

operativos y repetitivos fortalece su sentido de pertenencia, su motivación y el aprendizaje.

Por esta razón, la problemática abordada en este trabajo de grado se enfoca en la necesidad de diseñar una propuesta que permita optimizar los tiempos disponibles, ampliar el alcance de las funciones del practicante y convertir esta experiencia en un proceso más integral y enriquecedor para ambas partes: la empresa y el estudiante. Esto se traduce en mejores resultados formativos y en un mayor aporte a los objetivos organizacionales. Tal como señala Zabalza (2011), las prácticas profesionales deben entenderse como un espacio de aprendizaje real en el que el estudiante asume responsabilidades, aplica sus conocimientos y desarrolla competencias que fortalecen tanto su perfil profesional como los procesos institucionales donde se desempeña.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un plan estructurado para las prácticas profesionales en el área administrativa que permita integrar de manera equilibrada las tareas operativas con actividades formativas y de aprendizaje significativo. Este plan busca transformar la práctica profesional en una experiencia integral y enriquecedora para el practicante, en la que se promueva el desarrollo de competencias técnicas, analíticas y blandas,

fortaleciendo su crecimiento profesional y preparándolo de forma más efectiva para enfrentarse a futuros entornos laborales.

A su vez, el diseño del plan pretende optimizar los procesos de inducción, adaptación e incorporación de nuevos practicantes dentro de la empresa, generando mayor eficiencia en el aprovechamiento del talento joven y fomentando la transferencia de conocimiento. De esta manera, se contribuye no solo al aprendizaje individual del estudiante, sino también al fortalecimiento organizacional, al incorporar prácticas más estratégicas que agreguen valor a la empresa y mejoren la gestión del recurso humano a largo plazo. Tal como plantea Chiavenato (2017), una gestión efectiva del talento humano implica crear condiciones que promuevan el desarrollo, la motivación y la integración de las personas dentro de la organización, de modo que sus capacidades contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

### **Objetivos Específicos**

Analizar la situación actual de las prácticas profesionales, identificando la proporción de tareas operativas repetitivas frente a las actividades de aprendizaje. Se busca realizar un diagnóstico detallado del entorno en el que se desarrollan actualmente las prácticas profesionales dentro de la empresa. La intención es conocer qué tipo de labores desempeña el practicante, cuánto tiempo dedica a tareas operativas y qué tanto se involucra en procesos de aprendizaje o de toma de decisiones. Con esta información será posible determinar si el enfoque actual contribuye efectivamente al desarrollo profesional

del estudiante o si, por el contrario, limita su crecimiento al mantenerlo en actividades rutinarias. Este análisis servirá como punto de partida para detectar falencias, oportunidades de mejora y posibles estrategias que promuevan un equilibrio entre las funciones operativas y las formativas.

Establecer y proponer un sistema automatizado de plan de prácticas para que la empresa guíe al practicante, proporcionando fortalecimiento constante y apoyo en labores de la competencia profesional como la toma de decisiones, la gestión administrativa, el análisis de la información combinado con los procesos rutinarios. El propósito de este objetivo es diseñar una herramienta o modelo automatizado que permita estructurar de manera clara y organizada el desarrollo de las prácticas. Este sistema serviría para planificar las actividades del practicante, asignar metas de aprendizaje y hacer seguimiento a su progreso. La automatización permitirá reducir la improvisación en las tareas asignadas y garantizar que el estudiante reciba acompañamiento en procesos que estimulen su pensamiento crítico, capacidad analítica y desarrollo de habilidades administrativas. De esta manera, las actividades operativas se complementarán con espacios de aprendizaje y desarrollo profesional, fortaleciendo tanto al practicante como a la empresa. Como menciona Robbins (2018), la aplicación de sistemas automatizados y estructuras organizadas favorece la eficiencia y la claridad en los procesos internos, optimizando el desempeño individual y colectivo dentro de las organizaciones.

- Evaluar el impacto positivo del nuevo plan propuesto considerando que es beneficioso en la experiencia del practicante al desarrollar capacidad para enfrentarse al

mercado laboral, obtener ventaja competitiva en el perfil profesional al demostrar que se adquirió habilidades más allá de lo rutinario y en la reducción del tiempo de adaptación de futuros practicantes. Este objetivo se orienta a medir los resultados obtenidos tras la implementación del nuevo plan de prácticas, analizando su incidencia en el desarrollo del practicante. La evaluación busca determinar si el nuevo enfoque logra potenciar las competencias laborales, la autonomía, la proactividad y la capacidad de resolución de problemas del estudiante. Asimismo, se espera comprobar si el plan genera un impacto favorable en la empresa, facilitando el proceso de integración de futuros practicantes y mejorando la calidad del aprendizaje. En síntesis, se pretende evidenciar cómo una práctica más formativa y menos repetitiva puede traducirse en un perfil profesional más sólido y preparado para el entorno real del trabajo. Según Tobón (2013), la evaluación por competencias permite valorar no solo los resultados, sino también los procesos, evidenciando el grado en que el estudiante aplica sus conocimientos, habilidades y actitudes en contextos reales, lo cual fortalece su formación integral.

- Identificar los beneficios que puede obtener la empresa al poder optimizar procesos de inducción y preparación de nuevo personal, es decir, los futuros practicantes y creando mayor eficiencia del recurso humano.

Este objetivo busca reconocer cómo la implementación del nuevo plan no solo beneficia al practicante, sino también a la organización. Al optimizar los procesos de inducción, capacitación y adaptación, la empresa puede lograr una mayor eficiencia en el manejo de su talento humano. La existencia de un plan estructurado permitirá reducir

tiempos de entrenamiento, minimizar errores por falta de orientación y garantizar que los futuros practicantes se integren más rápido y de manera efectiva a las dinámicas de la empresa. En última instancia, esto contribuye al fortalecimiento institucional, al aprovechamiento del potencial de los estudiantes y a la mejora continua de los procesos internos.

### **Metodología**

La metodología aplicada se fundamenta en un enfoque cualitativo descriptivo, ya que busca comprender de manera profunda las experiencias, procesos y dinámicas que se presentaron durante el periodo de práctica profesional. Este tipo de enfoque permite interpretar los hechos dentro de su contexto real, resaltando la percepción, la interacción y el aprendizaje del practicante en el entorno empresarial. A través de la descripción detallada de las actividades desarrolladas, se pretende no solo registrar los hechos, sino también analizar las condiciones que influyen en el desempeño y proponer acciones de mejora que contribuyan tanto al crecimiento del estudiante como al fortalecimiento de la organización.

El propósito de esta metodología es evidenciar cómo las prácticas empresariales, más allá de ser un requisito académico, representan un espacio de aplicación de conocimientos, desarrollo de competencias y descubrimiento de oportunidades para generar valor agregado dentro de la empresa. En este sentido, la metodología no se limita a observar lo que ocurre, sino que busca entender las causas, efectos y posibilidades de transformación que surgen en el proceso de aprendizaje práctico.

El proceso metodológico se estructuró en las siguientes etapas:

1. Revisión del contexto institucional:

En esta fase inicial se llevó a cabo un análisis detallado de la estructura organizacional, las políticas internas y el modelo de funcionamiento de la empresa, con el propósito de comprender el rol que desempeña el practicante administrativo dentro del entorno laboral. Esta revisión permitió identificar las áreas clave, los flujos de comunicación y los procedimientos rutinarios, sirviendo como base para determinar cómo se articulan las funciones del practicante con los objetivos empresariales y de qué manera sus labores aportan al cumplimiento de las metas institucionales.

2. Observación directa:

Durante todo el periodo de la práctica se llevó un registro sistemático y detallado de las labores realizadas, los tiempos invertidos en cada actividad y los momentos de baja carga operativa. Esta observación permitió conocer con mayor precisión el nivel de participación del practicante, la frecuencia de las tareas repetitivas y las oportunidades de mejora en la gestión del tiempo y de los recursos. La observación fue fundamental para tener una visión realista del día a día en el área administrativa y entender los retos que enfrenta un estudiante en formación dentro del entorno laboral.

3. Identificación de la problemática:

A partir de la información recopilada, se logró detectar que gran parte de las funciones asignadas al practicante estaban centradas en labores operativas rutinarias que se repetían en periodos específicos. Esto generaba lapsos de inactividad o de baja productividad, limitando el aprendizaje integral del estudiante. Esta situación se convirtió en el punto de partida para analizar cómo se podría redefinir el rol del practicante, de modo que su

experiencia incluya componentes formativos, analíticos y de apoyo estratégico que aporten mayor valor a la organización.

4. Análisis causa–efecto:

En esta etapa se aplicó la herramienta del árbol de problemas, con el fin de examinar las causas que originan la concentración de actividades operativas y los efectos que esta situación produce, tanto en el desempeño del practicante como en la eficiencia del área administrativa. Este análisis permitió visualizar de manera estructurada los factores internos que limitan el desarrollo formativo y sirvió como base para la formulación de estrategias de mejora que optimicen el aprovechamiento del tiempo y los recursos disponibles.

5. Formulación de la propuesta:

Con base en el diagnóstico obtenido, se elaboró una propuesta orientada a integrar actividades formativas y estratégicas con las funciones operativas que se ejecutan en la empresa. Esta propuesta busca fortalecer el proceso de aprendizaje del practicante, fomentar el pensamiento crítico y contribuir al mejoramiento continuo de la gestión administrativa de la empresa. Además, se pretende que estas acciones sirvan de modelo para futuras prácticas profesionales, promoviendo una formación más integral y alineada con las necesidades reales del entorno laboral.

### Pregunta de investigación

¿Cómo agregar experiencia formativa a los practicantes y generar mayor valor para la organización, dejando de lado las labores meramente operativas repetitivas?

### Hipótesis

La implementación de actividades complementarias y estratégicas permite optimizar el tiempo disponible del practicante administrativo, potenciando su aprendizaje, mejorando su desempeño y aportando al fortalecimiento de los procesos internos y a la eficiencia organizacional (Ministerio de Educación Nacional, 2022)

## **Resultados**

El presente estudio surge a partir de la identificación de una problemática evidenciada durante el desarrollo de la práctica profesional en el área administrativa, donde se constató que las labores asignadas a los practicantes se centraban principalmente en tareas operativas, rutinarias y repetitivas, con escaso contenido formativo. Esta situación limita la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos en la carrera de Administración de Negocios Internacionales y reduce el potencial de aprendizaje que las prácticas deberían generar, afectando tanto el desarrollo de competencias profesionales como la motivación del estudiante.

A partir de este diagnóstico, se elaboró una propuesta orientada a transformar la experiencia de práctica profesional en un proceso más formativo, dinámico y estratégico.

La solución planteada consiste en diseñar un plan estructurado de prácticas que combine las labores operativas indispensables con actividades formativas y de apoyo analítico alineadas a los objetivos institucionales de la empresa. Este plan busca que el practicante no solo ejecute funciones rutinarias, sino que participe activamente en proyectos, análisis de procesos, elaboración de informes de mejora y apoyo en la toma de decisiones administrativas.

De esta manera, se promueve un modelo dual en el que el estudiante aprende mientras aporta valor real a la organización. Por ejemplo, los practicantes podrían encargarse de realizar pequeños diagnósticos internos sobre la eficiencia de los procesos, proponer estrategias para optimizar recursos, actualizar bases de datos, apoyar en la digitalización de documentos, elaborar reportes de gestión o participar en la planeación de actividades comerciales. Estas acciones les permitirían fortalecer habilidades como el pensamiento crítico, la organización, la comunicación efectiva y la capacidad de análisis, mientras que la empresa obtendría información útil para su mejora continua.

Los resultados muestran que esta integración de actividades formativas y operativas beneficia tanto al estudiante como a la empresa. Para el practicante, representa un aprendizaje más completo y aplicable a su campo profesional; para la organización, implica un mayor aprovechamiento del recurso humano disponible, nuevas perspectivas de mejora y una contribución directa a la eficiencia interna.

Se concluye que la clave para aprovechar al máximo las prácticas profesionales está en definir claramente los roles y objetivos del practicante, asignar un tutor o guía que acompañe el proceso y establecer un cronograma con actividades progresivas, que inicien con tareas básicas pero evolucionen hacia labores de mayor análisis y responsabilidad. Esto

permite que la práctica sea un proceso de aprendizaje gradual y significativo, y no solo una experiencia repetitiva.

Finalmente, se recomienda que la propuesta sea evaluada e implementada dentro de Applus, promoviendo espacios de retroalimentación entre los practicantes, los tutores y la dirección administrativa. De esta forma, se garantiza la sostenibilidad del modelo, el enriquecimiento mutuo y la posibilidad de replicarlo en futuros aprendices. Con ello, la práctica profesional dejaría de ser vista únicamente como un requisito académico, convirtiéndose en una verdadera oportunidad de formación, innovación y crecimiento tanto para el estudiante como para la empresa.

## Análisis e instrumentos de diagnóstico organizacional

Tabla 1. Árbol de Problemas: Identificación de la Situación Central

En esta sección se presenta el árbol de problemas elaborado a partir de la experiencia desarrollada durante la práctica profesional. Este instrumento permite visualizar de manera clara la problemática principal identificada dentro de la empresa, así como las causas que la originan y las consecuencias que genera en el entorno organizacional. A través de este análisis se busca comprender de forma estructurada la situación que afecta el adecuado desarrollo de los procesos, para posteriormente proponer estrategias que contribuyan a su mejora.

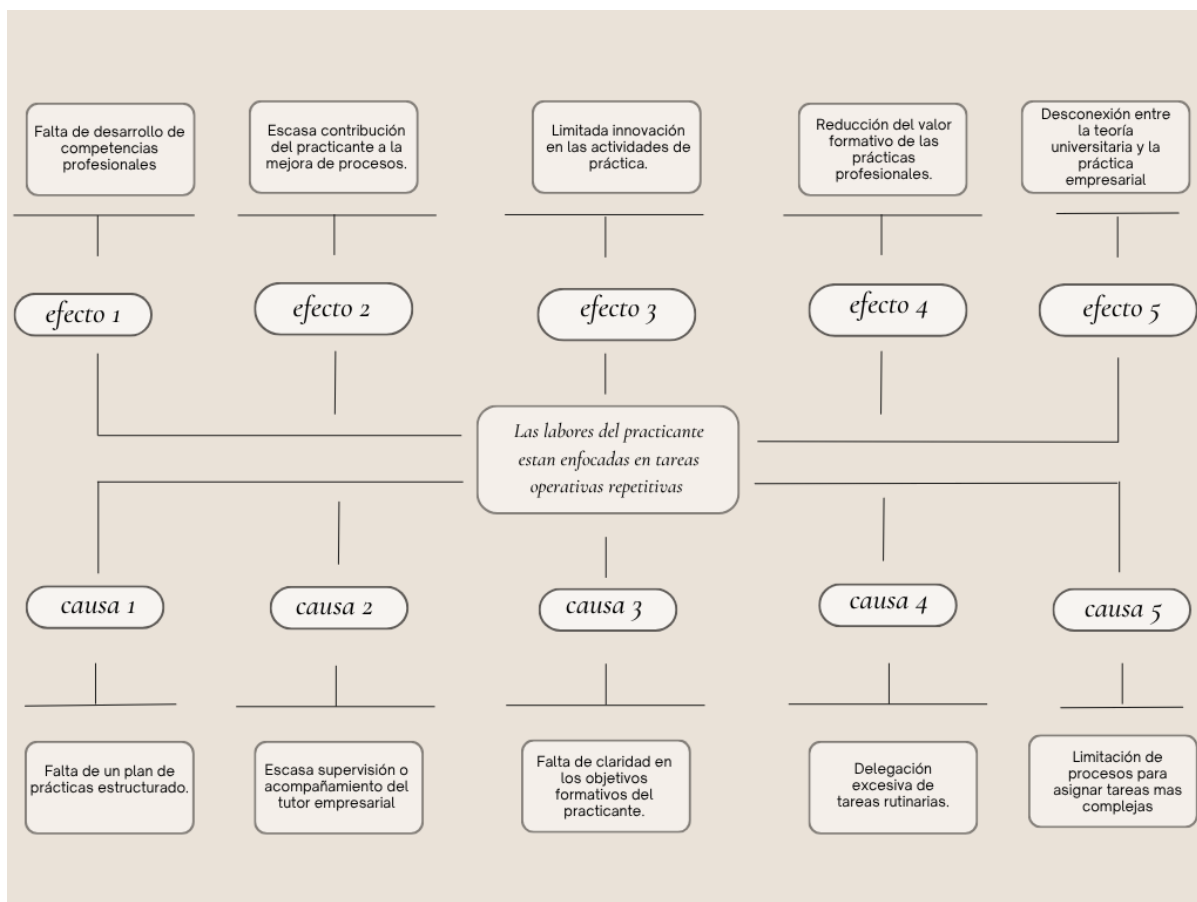
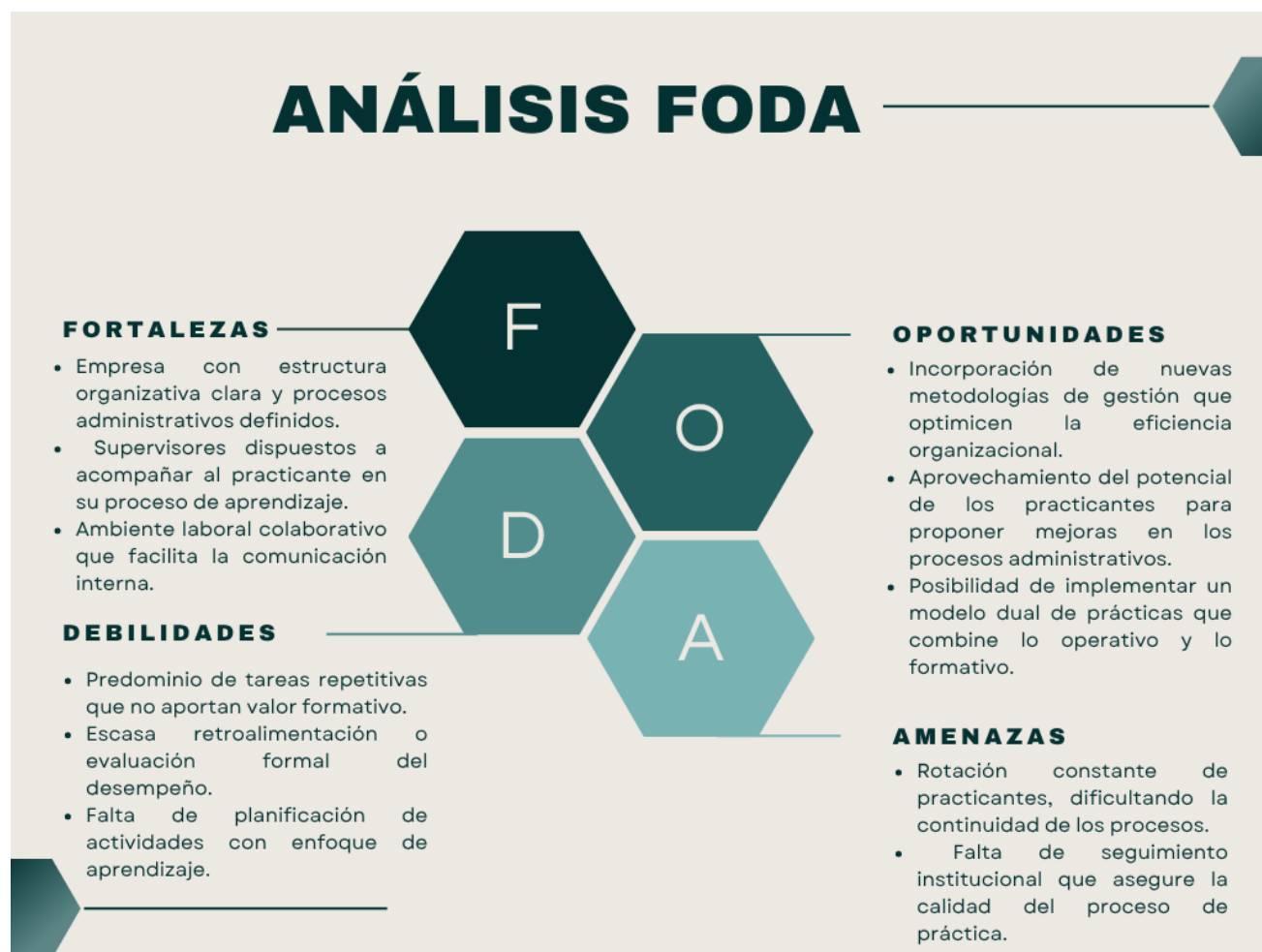


Tabla 2. Análisis Interno y Externo

A continuación, se expone el análisis FODA realizado con base en la observación y participación dentro de la empresa durante el período de práctica profesional. Este análisis permite identificar los factores internos y externos que influyen en el desempeño de la organización, reconociendo sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Con ello se busca obtener una visión integral de la situación actual de la empresa y de los aspectos que pueden aprovecharse o mejorarse para fortalecer su gestión.



## Conclusiones

El desarrollo de este estudio permitió comprender la relevancia de fortalecer el proceso de prácticas profesionales mediante estrategias que promuevan un aprendizaje más estructurado, formativo y alineado con las necesidades reales de la empresa.

A lo largo del análisis, se evidenció que la figura del practicante administrativo no solo cumple funciones de apoyo operativo, sino que también puede convertirse en un aspecto clave para la mejora continua y la innovación dentro de la organización cuando cuenta con una guía clara y objetivos definidos.

La propuesta de implementar un sistema automatizado de plan de prácticas surge como una respuesta a la necesidad de optimizar la gestión del tiempo, estandarizar los procesos de acompañamiento y garantizar una formación más integral para el estudiante. Este modelo permitiría a la empresa planificar las actividades del practicante, realizar seguimiento a su progreso y evaluar los resultados de forma objetiva, fomentando la autonomía, la responsabilidad y el desarrollo de competencias profesionales. De acuerdo con Robbins y Coulter (2021), la automatización de los procesos administrativos contribuye a una gestión más eficiente, facilita la evaluación del desempeño y promueve el desarrollo de competencias profesionales al permitir un seguimiento continuo de las actividades.

Asimismo, el trabajo evidenció que la falta de estructura en las prácticas limita el potencial de aprendizaje y reduce el impacto positivo que puede generar el practicante en la empresa. Un enfoque más estratégico y orientado a resultados no solo beneficia al

estudiante, sino que también fortalece la eficiencia organizacional, mejora los flujos de trabajo y promueve una cultura de aprendizaje continuo dentro del entorno empresarial.

La aplicación de este nuevo enfoque contribuiría a formar profesionales más preparados, con pensamiento crítico, habilidades analíticas y capacidad para tomar decisiones en contextos reales. De igual manera, la empresa obtendría un valor agregado al contar con un plan que facilita la adaptación de los futuros practicantes, minimiza los errores y genera un proceso de integración más ágil y productivo.

Finalmente, se concluye que la práctica profesional debe concebirse como una oportunidad de crecimiento mutuo entre la institución educativa, el estudiante y la empresa. La implementación de herramientas tecnológicas y estrategias de gestión del conocimiento representa un paso hacia la modernización de los procesos formativos, garantizando que la experiencia práctica sea un espacio de aprendizaje significativo, útil y orientado a resultados que aporten al desarrollo profesional y organizacional.

## Referencias

- Zabalza, M. A. (2011). El practicum y las prácticas en empresas en la formación universitaria.
- Ausubel, D. P. (1983). Teoría del aprendizaje significativo. Trillas
- Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano
- Ministerio de Educación Nacional. (2022). Lineamientos para la gestión de prácticas formativas en educación superior
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). Administración.