

**Fortalecimiento y Optimización de los Procesos de Captación e Inducción de
Aprendices en la Empresa Applus Norcontrol**

Corporación universitaria Remington
Facultad de ciencias empresariales
Administración de empresas

Paula Lorena Barrera Reyes
Lic. Gabriel Zamora
Lic. Jesús David Colina
Opción de grado: Practica empresarial
2025

Agradecimientos

Quiero expresar mi sentimiento de agradecimiento y admiración a mis tutores el Lic. Gabriel Zamora y Lic. Jesús Colina, quienes fueron mis mentores y apoyo para la realización de este trabajo de grado, quienes con su experiencia y dedicación me guiaron en este proceso, también extendiendo el agradecimiento a la universidad y los demás docentes que aportaron en mi formación profesional, quienes me brindaron las bases y lineamientos en cada una de sus clases para crecer y avanzar semestre a semestre.

En la parte personal infinitas gracias a mis padres quienes fueron el motor de todo este proceso, por su apoyo incondicional y el amor que me brindaron en cada momento, cada esfuerzo y sacrificio valió la pena para llegar hasta este punto, sin ellos no hubiera sido posible.

Finalmente agradezco a mis futuros colegas y compañeros quienes conocen nuestra trayectoria y me acompañaron durante este proceso, por las experiencias y el aprendizaje que pudieron brindarme en diferentes situaciones.

Contenido

Objetivo General.....	1
Objetivos específicos	1
Problemática.....	2
Metodología	5
Cuestionario estructurado.....	5
Estadística descriptiva.....	5
Resultados.....	6
Análisis de encuesta aplicada.	6
Inducción del anterior practicante	6
Plataformas y aplicativos	7
Capacitación en plataformas	7
Contextualización antes de iniciar labores en Applus	8
Roles y relaciones en sus funciones	9
Desarrollo	10
Conclusiones.....	12
Referencias	14

Resumen

El proceso de inducción al ser vinculados a las organizaciones son acciones que en muchas ocasiones no se les da la relevancia adecuada, por ello es normal que los trabajadores se sientan desafiados y temerosos al iniciar sus labores en una nueva empresa y seguido a ello durante la ejecución de sus labores les tome más tiempo adaptarse a su nuevo cargo y responsabilidades, lo que conlleva a que el nuevo miembro del equipo de trabajo sienta presión y muchas veces incurra en errores u omisiones, por desconocimiento.

Por ello se detecta que el proceso de inducción debería ser fundamental para dar unas buenas bases a los nuevos miembros, facilitar su adaptación y mejorar el rendimiento de estos en su lugar de trabajo.

Para ello se debe tener una planificación clara para realizar la inducción y permitir que esto sea lo que le de los lineamientos necesarios para que el trabajador pueda ser productivo desde el inicio de sus labores y se reduzca el margen de errores que retrasen o generen reprocesos en la operación.

Palabras clave

Inducción, productividad, empresas, optimización, desarrollo, aprendiz, captación, contratación.

Objetivo General

Fortalecer los procesos de inducción desde la búsqueda de nuevos aprendices hasta el proceso de encaminamiento para la realización de sus funciones.

Objetivos específicos

Promover nuevos convenios con universidades para la búsqueda de perfiles para la contratación de nuevos aprendices en etapa práctica.

Establecer dos encuentros de inducción virtuales o presenciales antes de tomar el cargo, para fortalecer su contextualización con el cargo y las herramientas tecnológicas (plataformas y aplicativos) que deberá usar.

Mejorar la experiencia del aprendiz y del jefe inmediato durante su proceso de etapa práctica.

Problemática

Desde la experiencia y la observación en mi proceso de practica empresarial en Applus, se ha identificado que le es difícil a la empresa la captación de nuevos perfiles para las vacantes relacionadas con practicantes por la falta de convenios con instituciones de educación y que al terminar el proceso de vinculación con la empresa Applus, esta carece de una buena planificación y estructuración, para brindar la inducción oportuna y adecuada a los nuevos aprendices, en términos de la contextualización de los procesos, actividades, utilización y manejo de las plataformas, lo que genera dificultad en los nuevos integrantes para su adaptación, pérdidas de tiempo y generación de errores y reprocesos.

Tabla 1

Matriz CAME Estrategia de fortalecimiento de inducción y capacitación a practicantes de Applus

		OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
	O1	Alianzas estratégicas con diferentes sectores por el reconocimiento de la compañía	A1	Regulaciones normativas estrictas del sector educativo y laboral, en temas de contratación.	
	O2	Expansión de mercado por sus servicios prestados	A2	Cambios y Volatilidad del mercado que pueda impactar negativamente la utilidad de la empresa.	
	O3	Alianzas estratégicas con universidades y centros educativos.	A3	Regulación y normatividad gubernamental que pueda afectar la actividad económica de la empresa.	
FORTALEZAS		ESTRATEGIA OFENSIVA		ESTRATEGIA DEFENSIVA	
F1	Profesionales altamente calificados.	O1+F3 Buscar diferentes alianzas y nuevos clientes teniendo en cuenta la experiencia y trayectoria de la compañía en el sector hidrocarburos.		F1+A1 Utilizar el intelecto de profesionales competentes para entender y adaptarse activamente a nuevas reglamentaciones del sector	
F2	Estructuras de capacitación continua para los trabajadores.	O2+F1 Establecer nuevas oportunidades con clientes y empresas, teniendo en cuenta la experiencia y calidad que se cuenta en los trabajadores.		F1+A2 Instaurar un comité interno que permita estudiar los riesgos que se adelantan frente a los cambios del mercado y adecuar tácticas comerciales.	

F3	Experiencia en el mercado.	O3+F2 Al contar con una estructura que invierte tanto en la capacitación de personal y a su vez cuenta con clientes consolidados, será una compañía atractiva para captación de aprendices que deseen realizar sus prácticas con la empresa.	F2+A1 Emplear las estructuras de instrucción continua para preparar el personal en normativas modificadas
DEBILIDADES		ESTRATEGIA DE REORIENTACION	ESTRATEGIA DE SUPERVIVENCIA
D1	Escasos contratos en la ciudad.	A1+D3 Capacitación de los departamentos encargados para estar al tanto de la regulaciones educativas y laborales para la vinculación de aprendices, mediante convenios.	D1+A1 Registrar formalmente la inducción adaptable según la petición regulatoria del sector.
D2	Exigentes procesos de contratación.	A2+D1 búsqueda de nuevos clientes en el mercado con el fin de disminuir el riesgo por perdidas de contrato que afecten la rentabilidad y empleabilidad de la compañía.	D3+A3 Desarrollar una cohesión de vínculos con universidades para efectuar con normas de formación, instrucción, capacitación previa en tiempo real.
D3	Escasos convenios para captación de aprendices con universidades y centros de educación.	A3+D3 Nombrar una unidad de estructuración académica dentro del sector de talento humano en Applus, con el fin de asegurar que los practicantes cumplan con los requerimientos conforme a la regulación.	D2+A1 Implementar una lista de verificación obligatorio de vinculación laboral aprobado por el jefe inmediato antes del que el practicante culmine sus practicas

Nota: Elaboración propia

Esta matriz aplicada en la empresa Applus, identifica, clasifica, y permite diseñar estrategias organizaciones respondiendo al análisis de la DOFA, siendo clave para implementar una mejora continua en fortalecer los procesos de inducción desde la búsqueda de nuevos aprendices hasta el proceso de encaminamiento para la realización de sus funciones, logrando analizar las falencias que surgen desde la planificación en la captación y formación de los practicantes, esta herramienta establece una visión estratégica fundamentada en llegar a reducir tiempos muertos de contrataciones en los practicantes, y evite reprocesos que se alineen según las normativas de la empresa de igual manera, de forma transversal la formación, técnica y alianzas institucionales en el talento humano.

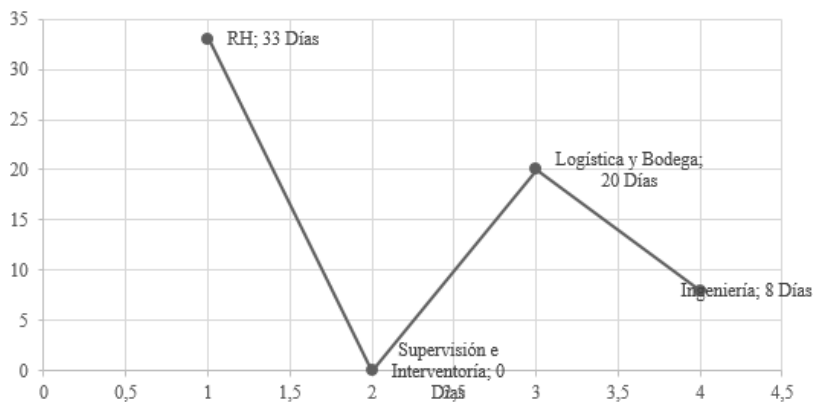
Tabla 2

Identificación de brechas para dar continuidad del cargo entre practicantes

Departamento	Casos encontrados	Días sin sustitución del aprendiz	Observaciones
RH	1 caso	+33 días	Juana (fin: 02/11/2024) Margy (inicio: 05/12/2024).
Supervisión e interventoría	1 caso	0 días	Reemplazo inmediato entre Deiby y Paula. La practicante Paula ingreso de reemplazo sin novedad alguna, ya que el reemplazo fue de inmediato.
Logística y Bodega	1 caso	20 días	Dilan (Fin: 23/01/2025). Emerson (Inicio: 20/02/2025).
Ingeniería	1 caso	8 días	Jhoan (Fin: 20/03/2025) Sebastián (Inicio: 03/04/2025).

Ilustración 1

Tiempo muerto entre departamentos



Nota: Elaboración propia

¿Cómo realizar un sistema que fortalezca los procesos de la captación de nuevos perfiles para las vacantes, por medio de la instauración de nuevos convenios con universidades, que logre suplir una planificación en aras de mejorar la experiencia del practicante y el jefe?

Metodología

Se orienta la exploración desde el enfoque cuantitativo, una encuesta estructurada a 5 aprendices con preguntas cerradas y una pregunta abierta,

Cuestionario estructurado

Se diseña un cuestionario con preguntas cerradas y una con opción de respuesta abierta, según criterio de cada practicante, recopilando información cuantitativa y cualitativa sobre la falta de inducción y entrenamiento, como se realiza el proceso de incorporación e inducción a sus cargos.

Estadística descriptiva

Esta técnica se implementa para resumir y presentar los resultados de manera cuantitativa, mediante tablas y gráficos como se observa en la gráfica e ilustración 1, que permite visualizar la información. El enfoque cualitativo no deber ser utilizado de manera aislada, en la última pregunta del cuestionario se permite recepcionar su punto de vista, si se genera dificultad en los nuevos integrantes para su adaptación, pérdidas de tiempo y generación de errores y reprocesos al momento de la captación de aprendices, los cuales son parte del talento humano de la empresa.

Resultados

Análisis de encuesta aplicada.

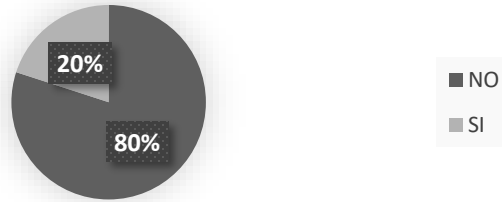
Se toma como referencia a 5 practicantes frente al análisis de la encuesta realizada, de los cuales son tres estudiantes de administración de empresas de la corporación universitaria Remington y dos estudiantes del SENA. Esta muestra ha sido seleccionada con el objetivo de fortalecer los procesos de inducción desde la búsqueda de nuevos aprendices hasta el proceso de encaminamiento para la realización de sus funciones. Los practicantes fueron encuestados mediante un cuestionario en línea con preguntas abiertas y una pregunta cerrada, en búsqueda de poder identificar como se puede generar la instauración de nuevos convenios con universidades, que logre suplir una planificación estratégica y mejorar la experiencia del practicante y el jefe

Inducción del anterior practicante

Se toma como referencia a 5 practicantes, en los cuales el 80% afirma que no recibieron inducción por parte del anterior aprendiz, debido a que no se realiza una inducción, solo el 20% de ellos afirma que si recibió inducción. Ver ilustración 2.

Ilustración 2

¿Recibió inducción por parte del anterior prácticamente que se desempeñaba en su cargo?

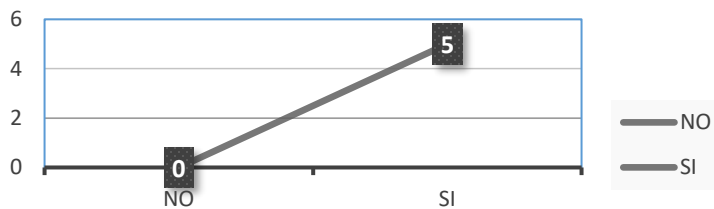


Plataformas y aplicativos

Se precisa que en un 100% de los practicantes hacen uso de las herramientas Buk, Tonina, Asigna, Powerbi. Ilustración 3

Ilustración 3

¿Usa aplicativos o plataformas para la realización de sus actividades laborales?



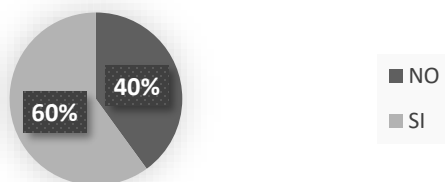
Nota: Elaboración propia

Capacitación en plataformas

Con respecto a las capacitaciones en plataformas antes de iniciar labores, un 60% indicaron que no recibieron capacitación de la empresa sin embargo con un 40% que sí, conllevando una afectación en la curva de aprendizaje y eficiencia inicial, debido que más del 50% de los practicantes no recibieron una inducción antes de recibir el cargo. Ilustración

Ilustración 4

¿Recibió una capacitación previa al inicio de sus labores en el uso de aplicativos o plataformas que debía utilizar?



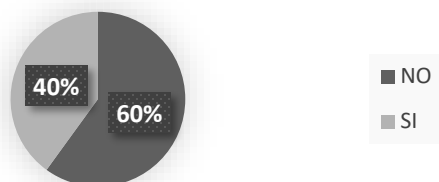
Nota: Elaboración propia

Contextualización antes de iniciar labores en Applus

Se evidencia una falta de unificación estructurada en el contexto operacional al momento que el practicante asume el cargo, el 60% de practicantes afirman que no recibieron una inducción respecto a las funciones a realizar, por otro lado, afirma un 40% que si recibieron la explicación de que cargos y profesionales se debía tener relación en sus funciones, siendo así que existe una falta de integración estructurada, antes del que el practicante asuma el cargo correspondiente, con llevando esto a una limitación en el entorno organizacional.

Ilustración 5

Sin contar los cursos de ingreso obligatorios usted ¿Fue contextualizado con la actividad, operación, funcionalidad de la empresa, antes de ingresar a su cargo?



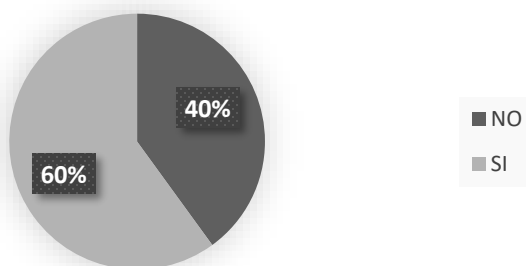
Nota: Elaboración propia

Roles y relaciones en sus funciones

Se puede decir que existe un esfuerzo contundente por parte de Applus en poder familiarizar los practicantes frente a los roles y relaciones necesarias para sus funciones, positivamente con un sí el 60% de practicante, por otro lado frente a un 40% como respuesta positiva.

Ilustración 6

¿Fue familiarizado y le explicaron con qué otros cargos y profesionales debía tener relación para ejecutar sus funciones?



Nota: Elaboración propia.

Desarrollo

Applus Norcontrol es una multinacional que hace parte del sector industrial de hidrocarburos, en Yopal, Casanare se encarga de prestar diferentes servicios de ingeniería a empresas como Ecopetrol, con el fin de proteger y preservar sus activos, a pesar de ser una empresa muy bien estructurada está presentando falencias en la captación de aprendices, los cuales son parte del talento humano de la empresa, generando un impacto negativo en el proceso de incorporación e inducción a sus cargos, esto debido a que la empresa carece de convenios con universidades e instituciones de educación, que les puedan suministrar perfiles para las vacantes existentes, ya que se establece y observa que al terminar el contrato del aprendiz actual le es muy difícil a la empresa conseguir quien sustituya a la persona que termina el objeto contractual, esto posteriormente lleva a que si no se consigue quien ocupe el cargo, el aprendiz que termina contrato se desvincule de la empresa y cuando llegue el nuevo practicante no tenga la oportunidad de tener la retroalimentación de quien abandona el cargo y hacer un empalme de las actividades, no tiene la oportunidad de realizar un viaje y familiarización de lo que serán sus responsabilidades y puede incurrir en faltas de eficiencia en el trabajo que va realizar, por ello se plantea gestionar convenios con las universidades locales, con el fin de encontrar los profesionales que puedan realizar sus prácticas en la empresa.

Adicional a ello se plantea realizar dos encuentros previos al inicio de las funciones de manera virtual donde se permita realizar las siguientes actividades, Tabla 2 y 3.

Tabla 3*Opción de mejora para Applus*

Componente	Descripción
Gestión de convenios	Alianzas con universidades para recibir practicantes según perfil requerido.
Encuentro de Inducción 1	Presentación de la empresa, organigrama, cultura organizacional, funciones generales.
Encuentro de Inducción 2	Capacitación en plataformas: Buk, Asigna, Tonina, PowerBI, entre otras.
Formato de empalme	Documento entregado por el practicante saliente con funciones, procesos clave y recomendaciones.
Manual de Bienvenida	PDF interactivo con instrucciones básicas, glosario de plataformas y ruta de soporte.

Tabla 4*Universidades de Yopal que pueden aportar practicantes a la empresa Applus*

Universidad	Programas afines (áreas clave)	Modalidad de práctica	Alianzas activas (2024)	Potencial de vinculación con Applus
UNAD - CEAD Yopal	Administración, Contaduría, Ing. Industrial	Obligatoria en etapa final	Empresas del sector público y salud	Alta: por su flexibilidad y modalidad virtual
Unitrópico – Yopal	Administración, Contaduría, Ing. Ambiental/Civil	Opción de grado	Alcaldía, Gobernación, empresas agroindustriales	Media: requiere fortalecer vínculos con sector hidrocarburos
Uniremington – Yopal	Administración, Contaduría, Ing. Sistemas	Opción de grado	Sector comercial y contable local	Alta: ideal para roles administrativos o tecnológicos
Universidad Santo Tomás – Yopal	Ingeniería Civil, Electrónica, Administración	Opción formativa	Empresas de infraestructura, eléctricas	Alta: perfil técnico especializado útil para Applus

Conclusiones

El plan de mejora que se plantea por medio de este trabajo como proyecto de grado, donde agradezco a la empresa Applus por la oportunidad de poder realizar mis prácticas empresariales, tuvo como objetivo fortalecer los procesos de inducción desde la búsqueda de nuevos aprendices hasta el proceso de encaminamiento para la realización de sus funciones, logrando analizar las falencias que surgen desde la planificación en la captación y formación de los practicantes que llegan a ocupar los cargos como apoyo clave dentro la organización, cuyo trabajo hace un énfasis en el planteamiento del problema que logra identificar que Applus presenta dificultades por la falta de nuevos convenios con instituciones de educación, de igual manera esta carece de una buena planificación y estructuración, conllevando a impactar de manera negativa en los empalmes de los practicantes, afectando el desempeño en el prácticamente, pronosticando una curva de adaptación lenta y falta de capacitación según el área o departamento.

En apoyo con los objetivos específicos, se reconoce que fortalecer los convenios con instituciones, optimizar los espacios de inducción y poder mejorar la experiencia del practicante y del jefe inmediato en su proceso de etapa práctica, mejoraría una eficiencia laboral, evitando reprocesos administrativos y operativos, aplicando una metodología cuantitativa que fue dirigida a 5 practicantes de educación superior y educación técnica o tecnológica como lo es el SENA, vale recalcar que esta investigación arroja que el 80% de los practicantes no recibieron inducción del practicante saliente, de igual manera que el 60% no fueron capacitados para profundizar el uso de herramientas (plataformas operativas) aunque afirman que ellos manejan o tenían conocimiento de alguna de estas plataformas, asemejando la necesidad de realizar una mejora organizacional.

Como propuesta de acción de mejora, se plantea implementar un plan de inducción y empalme para aprendices, contemplando una gestión de convenios con instituciones educativas y alianzas con universidades para recibir practicantes según perfil requerido, dos encuentros virtuales de inducción con la presentación de la empresa, organigrama, cultura organizacional, funciones generales, capacitación en plataformas: Buk, Asigna, Tonina, PowerBI, entre otras, formatos de empalme como documento entregado por el practicante saliente con funciones, procesos clave y recomendaciones, todo esto en aras de que el practicante experimente desde su inicio de practica este alineado con los objetivos de Applus.

Finalmente este aporte quiere llegar a contribuir en la reducción de los reprocesos que se pueden llegar a presentar, frente a una necesidad interna identificada desde el punto de vista de una aprendiz que tuvo la oportunidad de presentar su práctica empresarial y poder aportar en una mejorara en base a su experiencia durante su proceso de etapa práctica, mejorando el desarrollo profesional practico en los aprendices, estableciendo convenios que permitirán oportunidades laborales y profesionales de estudiantes y en general de la capital del departamento Casanareño en temas de educación, progreso y oportunidades, respaldando el enfoque de responsabilidad social empresarial de la empresa Applus Norcontrol.

Referencias

Uniremington. (s.f.). *Corporación Universitaria Remington*. Obtenido de <https://www.uniremington.edu.co/>

Unitropico. (s.f.). *Universidad Internacional del Trópico Americano*. Obtenido de <https://www.unitropico.edu.co/>

Yopal, C. (s.f.). *Universidad Santo Tomas* . Obtenido de <https://usantotomas.edu.co/yopal>

UNAD. (s.f.). *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Obtenido de <https://www.unad.edu.co/>