

Plan de mejora de la empresa SLB para el equipo de *Source To Contract*

Valery Fernanda Rátiva Martínez

Trabajo final de grado

Para obtener el título de Profesional en Negocios Internacionales

Dirigido por:

Ernesto Arguello Pizaran

Universidad Santo Tomás

Facultad de Negocios Internacionales

Bogotá

2023

SLB-Private

Resumen

SLB en busca de brindar las soluciones digitales y tecnológicas para la industria energética en pro a la descarbonización, mediante su misión de apoyarse en el rendimiento de su gente y el performance de los procesos que maneja en el interior de la compañía, requiere que cada uno de los miembros que llegan a sus equipos sea; eficiente, conozca a cabalidad los procesos a ejecutar, los criterios a evaluar para la toma de decisiones y tenga la capacitación adecuada para desempeñar su rol.

Frente a lo ya mencionado, se evidencia cierta oportunidad de mejora en lo que se refiere al proceso de ingreso de un nuevo miembro a alguno de sus dominios, más específicamente en el equipo de *Source to Contract* (S2C), quien facilita el abastecimientos de la cadena de suministros a través de la negociación de listados de precios en el hemisferio occidental; es por eso por lo que se propone el desarrollo de una guía para el momento de llegada del nuevo integrante, que le permita conocer los procesos, criterios y entrenamientos que le aseguren la correcta ejecución de los proyectos y tareas asignadas en su rol.

Palabras Clave: Schlumberger, industria energética, rendimiento, toma de decisiones, guía.

Key words: Schlumberger, energy industry, performance, decision making, guide.

Agradecimientos

Inmensa gratitud a Dios que ha sido la guía de mi vida y seguirá siéndolo en mi camino profesional y personal. Especial agradecimiento a mis padres quienes han sido mi motivación diaria para culminar esta etapa, a mis hermanos que han estado a mi lado desde el momento cero.

Principal agradecimiento a mi mamá; la mujer con mayor fortaleza que conozco en este mundo, su exigencia, compromiso y comprensión en mi vida me ha hecho la mujer que hoy en día opta por el título a profesional, ha celebrado mis logros y también me ha acompañado en los tropiezos, sé lo importante que es para ella verme cumplir mis metas y deseo que disfrute por muchos años más los frutos de todos sus esfuerzos.

A los docentes de la facultad de Negocios Internacionales y directivos involucrados en este proceso de formación; sobre todo a Yesid Ochoa, Jorge Silva, Ernesto Arguello, Fabio Bastidas y María Mercedes sin su apoyo, conocimientos y vocación no hubiese sido posible el moldear mi pensamiento crítico, humanista y mis habilidades blandas, es de admirar la pasión que tienen por lo que hacen.

A SLB, principalmente al equipo de *Source to Contract* quienes fueron soporte para este proyecto y de quienes me llevo demasiados aprendizajes. Importante agradecimiento a mi mánager, Alejandra Soche quien confió en mis capacidades y me motivo a seguir mis sueños y aspiraciones profesionales. Especial agradecimiento a mis compañeros de *Data Analysis*.

Finalmente, a las personas con quienes empecé esta travesía en su momento y que se han convertido en más que compañeros de clases; mis amig@s, gracias por absolutamente todos los momentos compartidos, los nervios, las risas y las anécdotas inolvidables. Su compañía ha sido como una recarga de energía cada día que compartimos, espero tenerlos en mi vida mucho tiempo más. Colegas larga vida a lo que superamos, un maravilloso inicio de vida profesional nos espera.

Introducción

Las empresas en el mundo contemporáneo requieren de procesos simplificados y eficaces que les permitan desarrollar al máximo las habilidades de sus miembros. Este factor se ve directamente relacionado con la motivación, capacitación y comunicación que se puede evidenciar en los equipos, desde la dirección y el liderazgo que ejerza el mánager justo al momento en el que una persona llega a desarrollar sus labores.

En ese sentido y partiendo de las teorías de las organizaciones, se encuentra que cada miembro que llega a un equipo debe ser capaz de conocer y dar seguimiento a los objetivos en común que se tienen, comprendiendo que como lo dice Bernal (2007) en su libro *Introducción a la administración de las organizaciones: enfoque global e integral*, todas las organizaciones son diferentes, no hay dos iguales y es necesario que toda persona nueva se incursione en la cultura organizacional que se imparte.

De esta forma encontramos organizaciones multinacionales como lo es SLB, quienes son una empresa de tecnología global que impulsa la innovación energética para un planeta equilibrado (SLB, 2022) y ofrece innovación para la industria del gas y petróleo en pro a la descarbonización del mundo para el beneficio de todos. Las actividades del sector incluyen los procesos de exploración, extracción, refinación y transporte para los productos petrolíferos en un mundo en el que el petróleo es vital para las industrias y el mayor consumo de energía radica de esa fuente no renovable.

De allí que surge la importancia de mantener las actividades de todos los equipos lo más eficientes posible para lograr un tipo de sinergia entre todos y ofrecer como organización, servicios de calidad con una cadena de suministro precisa y acorde desde el

momento del abastecimiento. Es así, cómo se genera la necesidad de que las organizaciones que se mantienen en el siglo XXI se enfoquen en mantener grupos humanos que generen y transmitan información y nuevos conocimientos de manera permanente (Bernal, 2008).

Así pues, el plan de mejora presentado a continuación se relaciona con lo mencionado anteriormente y al pilar del programa de negocios internacionales desde la “administración y procesos” y el “*International Business Management*” debido a la relación que hay entre la creación de manuales, instructivos y guías que se deben realizar en la planificación de actividades en una organización y a la importación de la capacitación en cuanto a entrenamientos que apoyen las habilidades de negociación intercultural en equipos que trabajen de manera transnacional.

En consecuencia, se propone un *Welcome Package* al equipo, que incluya guías de accesos, entrenamientos a realizar, primeras actividades relacionadas con el cargo adquirido y seguimiento autónomo del proceso de incorporación con la finalidad de que se cumpla con la estandarización de procesos administrativos y la transmisión de conocimientos de manera eficaz entre los miembros de un equipo y la persona nueva que se une.

Tabla de Contenido

1.	SLB	7
1.1.	Aspectos Generales	7
1.1.1.	Misión, Visión y Valores	7
1.1.2.	Ubicación Geográfica.....	9
1.1.3.	Estructura Organizativa.....	10
1.1.4.	Unidad o Departamento en el que se desarrolle la práctica.....	10
1.1.5	Análisis DOFA.....	11
2.	Planteamiento de plan de mejora respecto a las prácticas profesionales.....	15
2.1.	Planteamiento Central	15
2.2.	Importancia, limitaciones y alcance	16
2.3.	Objetivo General	18
2.3.1.	Objetivos Específicos.....	18
3.	Contenido del plan de mejora.....	18
3.1.	Propuesta de mejora	18
3.2.	Conclusiones	22
3.3.	Bibliografía	23
3.4.	Anexos.....	24
4.	Seguimiento Practica Profesional.....	25
4.1.	Resumen de actividades realizadas	25
4.1.1.	Cumplimiento de objetivos trazados por mes	27

1. SLB

1.1.Aspectos Generales

SLB o mejor conocida como Schlumberger Limited fundada en Francia, por los hermanos Conrad y Marcel Schlumberger oficialmente durante 1926. En su origen fue una empresa para realizar prospecciones de superficie para los minerales metálicos y la exploración de estructuras petrolíferas. Actualmente, SLB en representación de más de 172 nacionalidades en el mundo busca brindar soluciones digitales y de tecnologías líderes e innovadoras para la industria energética mundial con el fin de lograr la descarbonización y la sostenibilidad.

En pro de impulsar la innovación energética en su nueva incursión en la industria cuenta con cuatro diferentes divisiones las cuales son “*Digital & Integration, Reservoir Performance, Production Systems, Well Construction*”. En ese sentido, SLB busca crear y desarrollar la energía necesaria para en el 2050 contribuir a balancear las emisiones a neto cero del planeta tierra a favor de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y cumplir con la reducción de su huella de carbono.

1.1.1. Misión, Visión y Valores

Misión

SLB tiene como propósito el crear de manera conjunta tecnología extraordinaria que les brinde energía de manera accesible a la población mundial apoyados por el rendimiento de su gente y el compromiso que tienen todos sus clientes. Para SLB la diversidad y la

trascendencia cultural y tecnológica es lo que los hace fuertes y liderar la industria de la energía.

Visión

La visión de SLB se centra en permitir que la energía segura, accesible y sostenible satisfaga la demanda creciente, comprometiéndose a lograr el mayor acto de equilibrio en el mundo con más energía y menos emisiones.

Valores

SLB al igual que con su propósito brinda un camino hacia el futuro en compromiso con lo que hacen bajo tres pilares fundamentales. Estos valores seguirán siendo la brújula cultural mientras descarbonizan e innova en todo el panorama energético (SLB, 2022) es por lo anterior que en la empresa se valora a:

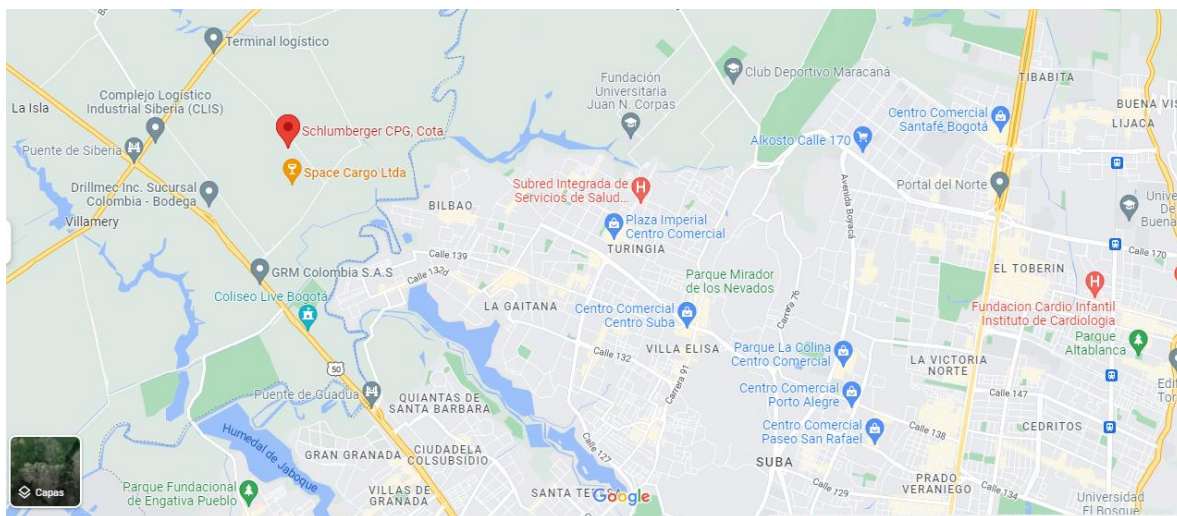
1. La gente (*People*): La diversidad y excepcionalidad con la que trabaja cada una de las personas en la empresa es el pulso y el espíritu de lo que se hace, centrándose en la seguridad, el ser inclusivos y el respeto de la vida laboral y personal, comprendiendo que la contribución de cada una de las personas es lo que hace que el futuro al que desea llegar SLB sea alcanzado.
2. Tecnología (*Technology*): La continua innovación por la que se ha preocupado la empresa hace que la tecnología sea valorada como la pasión que permite explorar los retos energéticos que se presentan en el mundo brindando soluciones disruptivas para la industria siendo pioneros, experimentando, aprendiendo y creciendo de los cambios que presenta el mundo.

3. Desempeño (*Performance*): Los resultados que ofrece SLB están basados en el desempeño de sus acciones y el proceso que se realiza y en el que se motiva a sus recursos por los objetivos en común, por eso se actúa con integridad, se cumple cada uno de los días y se enfoca en lo que más importa para ofrecer de manera conjunta efectos extraordinarios en lo que se hace.

1.1.2. Ubicación Geográfica

Con experiencia en más de 120 países como empresa multinacional, SLB cuenta con cuatro oficinas ejecutivas principales con locación en París, Houston, Londres y La Haya en las que distribuye sus líneas de negocio y el desarrollo de estas. A nivel más cercano SLB clasifica sus bases en Colombia para la prestación de sus servicios en lo que respecta a la industria de petróleo y gas. En ese sentido tiene sus oficinas administrativas principalmente ubicadas en Bogotá Calle 100 y en Parque Industrial Potrero Chico, Vía Siberia Cota Km 1.5.

Figura 1: Ubicación SLB Base Cota



Tomado de: [Schlumberger CPG, Cota], Google Maps (2022)

1.1.3. Estructura Organizativa

Figura 2: Organigrama



Tomado de: Elaboración propia con información de *Organization Teams* SLB (2022)

1.1.4. Unidad o Departamento en el que se desarrolle la práctica

La práctica fue desarrollada en *Source to Contract (S2C)* uno de los equipos de “*Source to Pay (S2P)*” en ese sentido el objetivo del equipo en el que estuvo la estudiante es brindar eficiencia al *Supply Service Center* y funcionar como un equipo de abastecimiento local en

cada Geo Unidad por medio de la negociación y creación de catálogos de proveedores que generen impacto.

Figura 3: Objetivo de la unidad donde se desarrolló la práctica

Our main focus – Transactions, efficiency, and content creation.

We create favorable conditions for negotiation through price agreements, payment terms and delivery terms, generating solutions for the SSC, the Business Lines, and the Local Sourcing Team.

Tomado de: Elaboración propia para *Welcome Package to S2C* (2022)

Siguiendo lo anterior el equipo está dividido en tres sub-equipos los cuales tienen objetivos individuales que promueven el alcanzar el objetivo general; *Geo Unit Focus*, *Project Execution* y *Data Analysis* (sub-equipo en el que se desarrolló la práctica). De esta manera, los objetivos de la unidad en la que se encontró la practicante son el análisis de *máster data* para identificar nuevas oportunidades de catálogo o nuevos patrones de compras internas para ampliar los catálogos ya negociados, con el fin de sugerir los productos y servicios; para generar procesos de licitación con data obtenida a través de los diferentes recursos y herramientas que ofrece la empresa, y para los que debió solicitar acceso en un inicio de su práctica.

1.1.5 Análisis DOFA

1.1.5.1. Fortalezas

- SLB en respuesta a su diversidad está comprometida con brindar sus servicios de manera global a cada país al que llega, pero confiando en el talento local. Es así, como cuenta con el uso de la tecnología, conocimiento y herramientas necesarias

que se acoplen a lo que requiere la región en la que se encuentra para ofrecer entornos colaborativos y oportunos para la industria.

- En alianza con empresas especializadas, SLB maneja tecnología que les permite ofrecer entornos digitales en los dominios y regiones en las que opera de manera rápida, efectiva y segura.
- En cuanto al equipo de S2C encontramos que, el liderazgo ejercido por la mánager de este ha sido satisfactorio en lo que respecta a la consecución de los objetivos, ya que cada uno de los miembros del equipo comprende cuál es su labor en él y cuáles deben ser sus aportes para el alcance de lo pactado.
- La comunicación y confianza que hay en el equipo conlleva que el trabajo se realice de manera efectiva y con menor margen de error, porque permite que tanto la comunicación vertical como la horizontal sea rápida, directa y clara.
- La sinergia que tiene el equipo con la visión de SLB hace que se haga uso de todas las herramientas tecnológicas con las que se cuentan, y que el alcance de los proyectos a tomar sea en pro al direccionamiento que lleva; al menos a nivel del hemisferio occidental, la empresa.
- El conocimiento y experiencia con la que cuenta cada una de las personas en el equipo, hace que los procesos de negociación con los diferentes países se lleven de manera eficiente y se logren llegar a acuerdos en los que se benefician las dos partes, logrando un gana-gana.
- La cultura de cuidado y seguridad que tiene SLB con todos y cada uno de sus colaboradores y que se ve reflejada en el reporte que realiza cada uno, ayuda a

mantener un seguimiento de los incidentes, requerimientos y posibles acciones de mejora que permitan disminuir los riesgos del entorno y ofrecer seguridad siempre.

1.1.5.2. Oportunidades

- Las secuelas que está dejando la pandemia de COVID-19, ha ocasionado que muchas de las empresas que se encuentran en la industria del petróleo y gas busquen colaboración con las nuevas tecnologías para lograr mejores condiciones de negocio, a favor de todos los incursionados en el sector.
- La necesidad de promover la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente; ha generado que muchas de las empresas pertenecientes a la industria petrolífera ofrezcan soluciones completas, sustentables y digitales.
- El avance tecnológico ha ocasionado que la mayoría de las actividades que se realizaban de manera física, deban ser digitalizadas en pro a la reducción de desechos y contaminantes que puedan disminuir la eficacia de las grandes acciones por reducir la huella de carbono.

1.1.5.3. Debilidades

- SLB conserva una estructura organizacional tradicional, que influye en la comunicación vertical, por su rigidez. De igual manera el mantener algunas políticas internas tan burocráticas; ocasiona que muchos de los procesos completamente nuevos requieran de aprobaciones tediosas y complejas.
- En línea con la seguridad de la información que maneja SLB muchos de los accesos a la información y a las herramientas para desempeñar un cargo tienden a ser transfronterizos. Lo anterior implica que se puedan recurrir en solicitudes extensas si no se conocen los procedimientos establecidos.

- La constante transferencia de miembros de otros equipos y el no brindar cierta autonomía en el proceso de *incorporación* a S2C a la persona que llega, ocasiona que el proceso de entrenamiento de esta pueda tomar más tiempo del requerido. Esto genera disminución de la eficacia en las tareas ya establecidas; al tener que entrenar un nuevo miembro sin ninguna guía de cómo realizarlo.
- El no tener tipificado y estandarizado el proceso de incorporación en el equipo hace que la persona que llega no tenga claro cómo iniciar a desempeñar sus labores en el equipo.

1.1.5.4. Amenazas

- La búsqueda a nivel mundial de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible motiva a la creación de políticas ambientales como el anti fracking y el calentamiento global; en pro a la reducción masiva de energías no renovables que puedan poner en riesgo la rentabilidad de las empresas del sector de petróleo y gas.
- La guerra ruso-ucraniana presenta ciertas amenazas para el sector energético no renovable, comprendiendo que los cortes de suministros de petróleo y gas después de una pandemia genera cierto déficit de suministro a nivel mundial, que hace necesario el uso del carbón para suplir la energía; por lo que se pone en riesgo el compromiso que tiene SLB y el mundo con la descarbonización.
- La inflación que se presenta a nivel mundial como resultado de la crisis económica que dejó la pandemia, ocasiona que el *saving* y los objetivos estipulados para las negociaciones realizadas por S2C sea difícil de mantener en las licitaciones.
- Las diferentes formas de cultura de negocios de cada uno de los equipos locales de otros países con los que se trabaja ocasionan que la negociación con proveedores

diferentes a los pertenecientes a Colombia sea más compleja y requiere de capacitaciones y entrenamientos.

2. Planteamiento de plan de mejora respecto a las prácticas profesionales

2.1. Planteamiento Central

En la empresa SLB cada dominio perteneciente a la línea del “*Supply Service Center*”, se encarga de definir el proceso de incorporación que se acople y sea acorde a las necesidades de entrenamientos para cada persona, ya sean empleados nuevos o transferencias internas entre los diferentes equipos.

De esta manera y partiendo de lo importante que es para *Source to Contract* que un miembro del equipo desarrolle sus labores de manera autónoma, y teniendo en cuenta las estrategias que se pueden plantear a partir de lo observado como amenazas y debilidades en la empresa. Se encuentra una posible mejora, en lo que respecta a la dificultad en los procesos de solicitar los accesos de manera clara y efectiva y el hecho de que la cultura de negocios impacte a los procesos de negociación. En ese sentido, se hace oportuna la estandarización del proceso de ingreso al equipo de *Source to Contract*, comprendiendo que al desempeñar funciones de negociación se requieren más capacidades de análisis sobre muchas de las funciones técnicas.

En este aspecto, se propone el establecer un proceso autónomo de incorporación en el que, si bien se realizará con el apoyo de un padrino/madrina, corresponde al nuevo miembro del equipo el encargarse de verificar la realización de los diferentes entrenamientos y de la solicitud de los accesos a los que haya lugar, para desarrollar su rol

con satisfacción en un periodo de dos semanas a partir de la llegada al equipo por medio de un *Welcome Package* ligado a una lista de verificación de incorporación.

2.2. Importancia, limitaciones y alcance

Teniendo en cuenta el planteamiento de la propuesta es importante destacar el proceso actual que se lleva a cabo en el equipo para la llegada de un nuevo miembro.

Es así como se identificó que la solicitud de accesos, los entrenamientos y las diferentes actividades de iniciación al equipo pueden variar completamente, no obstante, la mayoría están a cargo de una persona que tiene la función de enviar el listado de las cosas por hacer durante la primera semana, pero sin ningún tipo de seguimiento o acompañamiento que permita tener claridad de que la persona si realizó sus primeras tareas y que ya se encuentra listo para desempeñar su labor.

Con base a lo presentado, se puede establecer la importancia, limitación y alcance que llegaría a tener el plan de mejora propuesto

Importancia

La importancia de agrupar los procesos de solicitud de accesos, entrenamientos y en general a la estandarización del proceso de incorporación, radica en el facilitar la accesibilidad y familiarización del nuevo integrante de *Source To Contract* a las diferentes actividades que debe desarrollar en su rol de manera más autónoma, de forma en la que desde el primer momento inicie a tomar decisiones.

Por consecuencia se estaría aplicando uno de los principios promovidos por Taylor en la teoría científica de la administración (1911) en la que, al estandarizar procesos y métodos, se reduciría tiempo del equipo en cuestión de solicitud de accesos, entrenamientos

y se lograría brindar un proceso más organizado, claro y eficaz al nuevo miembro del equipo. Igualmente se estaría haciendo partícipe a todo el equipo del proceso de llegada de una persona nueva haciéndolos sentir a gusto e importante en su rol, motivando como lo dijo Fayol (1916) el espíritu de equipo.

Limitaciones

Para la elaboración de este plan de mejora y por ende de lograr la estandarización del proceso de *incorporación* en el equipo se encuentran limitaciones de tiempo del *mánager*, cambio de procesos y demoras en la autorización para los accesos a equipos localizados en otros hemisferios.

Alcance

El desarrollo de un *Welcome Package* brinda al *mánager* y al equipo, la posibilidad de continuar con los proyectos y tareas asignadas frente a la llegada de un nuevo miembro, designando aproximadamente 1 hora de su trabajo a la llegada e inducción de la persona durante la primera semana, con la posibilidad de que cualquier persona del equipo pueda realizar el acompañamiento.

Así mismo, ofrece a la persona que llega a *Source To Contract* la facilidad de dar seguimiento por su cuenta a su proceso de incorporación, haciendo uso de su horario de trabajo de manera eficiente desde la primera semana de sus actividades hasta el momento en el que inicia sus sesiones de entrenamiento en vivo. Lo anterior, permite que a mediano plazo no se enfrente a limitaciones de accesos en el desarrollo de sus labores del día a día.

2.3. Objetivo General

Desarrollar la estructura del *Welcome Package* a *Source to Contract* para la organización del proceso de incorporación al equipo mediante la *Power App*.

2.3.1. Objetivos Específicos

- Identificar el proceso actual de incorporación al equipo de “*Source to Contract*”.
- Definir las ventajas y desventajas que tiene el proceso actual de ingreso de los *new hires* y transferencias de otros dominios del *Supply Service Center* al equipo de *Source to Contract*.
- Proponer la implementación de un *Welcome Package* para el equipo de *Source to Contract*.
- Optimizar el tiempo empleado por un miembro del equipo de *Source to Contract* destinado a tareas de incorporación de un nuevo miembro.

3. Contenido del plan de mejora

3.1. Propuesta de mejora

Desde el momento en el que se inició la práctica, el 3 de agosto del 2022, se evidencio durante las semanas de incorporación la poca disponibilidad de tiempo que se tenía en el equipo para la inducción y entrenamiento de un nuevo integrante, comprendiendo que si bien la disposición de las personas asignadas era positiva, muchas veces, no se contaba con el conocimiento o las herramientas a la mano acerca de a qué persona dirigirse exactamente; lo que podía llegar a dificultar el cumplimiento de las primeras tareas.

En un inicio, el proceso de inducción que se planteaba era el de brindar apoyo al nuevo miembro e ir indicándole, día tras día y durante la marcha los accesos que debía

solicitar y los entrenamientos iniciales a tomar. En ese sentido, la mayoría de los enlaces y procesos eran enviados por medio de Teams Microsoft y era decisión de la persona que los recibía si informaba o no del cumplimiento de estos.

No obstante, se evidencio días después y con base a información recolectada, que la llegada de cada miembro era completamente diferente. A pesar de mantener ciertas similitudes, no se tenía un proceso estandarizado y la experiencia de los miembros que llegaban, era en su mayoría, el sentir que estaban enfrentando un reto desde sus primeras semanas. Esto, comprendiendo por un lado que muchas de las actividades que realiza *Source To Contract* dejan de ser transaccionales y requieren de más análisis o toma de decisiones y por el otro, que cada seis meses llegan al equipo los *Student Interns* quienes se enfrentan a un proceso de incorporación en una empresa tan grande como lo es SLB por primera vez.

En ese sentido, se dedujo con base a algunas entrevistas realizadas a miembros nuevos del equipo y por experiencia propia, que el tiempo de realización de las primeras actividades podía llegar a tomar entre una semana y media y dos semanas; en la que no se conocía por completo lo que se debía revisar y en la que al iniciar muchas de las labores asignadas, no se contaban con los accesos suficientes, ni con la capacitación en cuanto a los procesos a desarrollar. Eso lograba reducir la productividad y la continuación de las tareas, ya que podía llegar a llevar casi 1 mes la persona con el equipo y aun así no haber obtenido los accesos completamente.

De esta forma, y como consecuencia de la observación de las falencias ya mencionadas del proceso actual de incorporación, se inició la indagación con los diferentes dominios que maneja el *Supply Service Center* para conocer los procesos de

inducción que manejaban y se encontraron los puntos a favor con los que contaba *Source To Contract* en su proceso y aquellos que tal vez no eran tan favorables y que otros equipos si los desarrollaban.

Siguiendo lo anterior, se procedió a realizar un cuadro comparativo como tipo *benchmarking* para resumir los hallazgos e identificar las posibles mejoras de lo que se hacía respecto a la llegada de una nueva persona (figura 4).

Figura 4: Benchmarking Proceso de *incorporación* dominios internos

	INTERNOS					
	S2C	BSM	AP	PSC QUIMICOS	SPOT BUYERS	Customer Service
Primeras semanas	Induccion de HSE	Induccion de HSE	Induccion de HSE	Induccion de HSE	Induccion de HSE	Induccion de HSE
Induccion	Proceso de induccion con alguien del equipo	Reunion con su n+1 y ella misma explico que se debe hacer y casos puntuales.	Reunion con su n+1 explicacion de las funciones	Proceso de induccion con alguien del equipo	Correo de n+1 con planificacion de entrenamientos	Archivo del equipo de entrenamiento con accesos y capacitaciones base
Dia a dia	Shadowing durante algunos dias	Training directo con el manager cuando lo requiera	PDF con informacion "guide book"	Shadowing durante la segunda semana	Entrenamientos durante 1 semana y media; incluyen shadowing y accesos	Programa de coaching durante 3 meses, persona acompañada suelen cambiar, la idea es siempre estar con las personas
Acompañamiento	Reunion semanal con N+1	Reunion semanal	Acompañamiento cada dos semanas	Reunion semanal con N+1	Acompañamiento constante	Accesos durante la primera semana, sap swps orade y arriba , quest, GBS meter
Plataformas	APP	Cursos en "degree"	-	Organizado en teams	Excel	Excel
Accesos a informacion	Accesos a medida que se requieren	Accesos a medida que se requieren	Accesos durante la primera semana	Checklist con excel	Una sesion en el entrenamiento para solicitar todos los accesos	Durante primera semana de entrenamientos

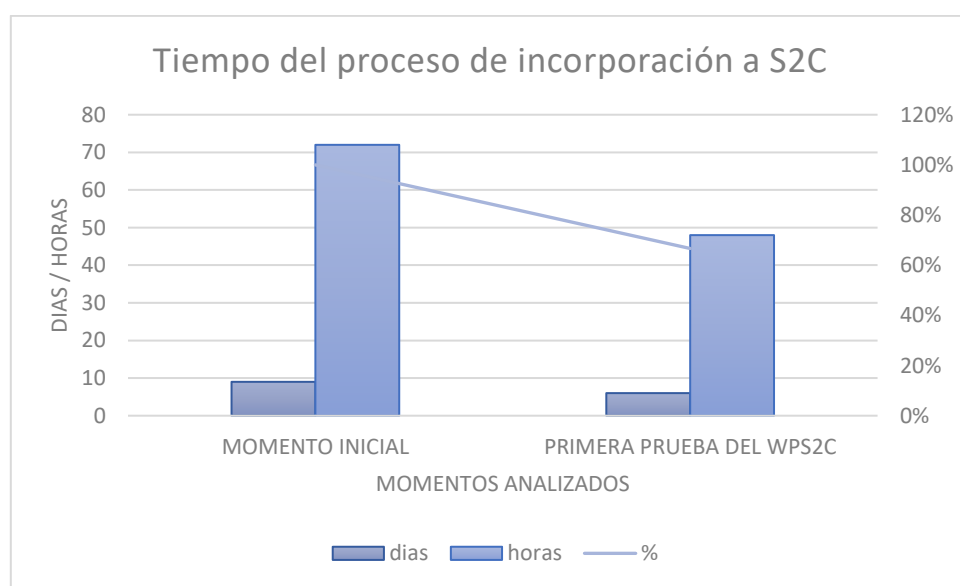
Tomado de: Elaboración propia con información de SLB (2022)

Analizando lo encontrado se logró contemplar, que muchos de los managers hacen uso de un tipo de formato y documento de guía que les permita dar seguimiento en cuanto a la cantidad y a la solicitud de accesos de sus nuevos miembros, indicándoles cuales y como deben solicitarlos; lo que les hacía reducir cualquier tipo de ineficiencia en la elaboración de sus labores. Así mismo, algunos de los procesos incluían asignación de tareas de manera paulatina y en respuesta al tiempo que se tienen establecido para el proceso de incorporación, comprendiendo que algunos de los procesos en los diferentes dominios pueden tardar entre 1 semana hasta 3 meses de inducción.

Como respuesta a lo encontrado se propusieron tres acciones a desarrollar; la creación del *Welcome Package*, la implementación de una lista de verificación y la realización de sesiones de entrenamientos en vivo.

En cuento a la primera acción, se propone la creación de un documento que reúna los accesos, actividades, procesos, entrenamientos y puntos básicos del equipo de S2C para que funcione de guía y organización del proceso de *incorporación* tanto para la persona que se asigna como madrina/padrino, como para la persona que llega al equipo. En segundo lugar, se propuso el desarrollar un tipo de lista de verificación en la *Power App* con el apoyo del equipo de BPI (*Business Improvement Process*), con la finalidad de que el mánager logre tener conocimiento y dar seguimiento una vez la persona nueva completa su proceso de inducción al equipo. Finalmente, se plantea la realización de sesiones de entrenamiento en vivo con algún miembro del equipo asignado con la finalidad de resolver dudas, inquietudes o problemas que hayan surgido en el proceso de entrenamiento de manera autónoma.

Figura 5: Grafica tiempo del proceso de incorporación a S2C



Tomado de: Elaboración propia con información de SLB (2022)

De esa manera y cumpliendo todo el proceso planteado para el miembro del incorporación de un nuevo miembro de S2C se lograría cumplir con los entrenamientos, la solicitud de accesos y las primeras tareas en un lapso de 5 días como máximo disponiendo de 3 días durante la segunda semana para realizar las sesiones de entrenamientos en vivo y lograr completar la capacitación y bienvenida del nuevo integrante con una reducción de aproximadamente del 38% de horas utilizadas para el *incorporación* con una jornada laboral de 8 horas .

3.2. Conclusiones

Este plan de mejora tuvo como objetivo el desarrollar un *Welcome Package* al equipo en el que se realizó la práctica, para reducir, organizar y facilitar la información de accesos y entrenamientos que se necesitan en el rol a desempeñar de un nuevo empleado, comprendiendo lo encontrado en el establecimiento de la matriz DOFA.

De esta forma, se concretó que el proceso actual era poco eficiente y no contaba con una guía propia del equipo lo que hacía que las primeras semanas fueran tediosas para el nuevo miembro en comparación con los procesos de *incorporación* que manejan otros dominios del *Supply Service Center* por lo que se propuso la estandarización del proceso de ingreso de un nuevo miembro haciendo uso de la APP y las herramientas con las que ya cuenta el equipo de *Source to Contract*.

En ese sentido, se logró poner a prueba la estandarización del proceso y a modo de proyección se evidencio la reducción en un 33% del tiempo ocupado para el ingreso de un nuevo miembro con apoyo de entre 1 y 3 horas del acompañamiento de la persona del equipo

asignada, optimizando el proceso de incorporación y mejorando la eficiencia del equipo en cuanto a capacitación y accesos.

3.3. Bibliografía

Carlos Ramírez Cardona -María del Pilar Ramírez Fundamentos de administración Cuarta

edición. (n.d.). [https://www.ecoediciones.com/wp-](https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administraci%C3%B3n-4ed.pdf)

[content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administraci%C3%B3n-4ed.pdf](https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administraci%C3%B3n-4ed.pdf)

Who We Are. (2022). Slb.com. <https://www.slb.com/about/who-we-are>

Bernal C. et al. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*

PEARSON.

Imai, L., & Gelfand, M. J. (2010). The culturally intelligent negotiator: The impact of

cultural intelligence (CQ) on negotiation sequences and outcomes. *Organizational*

Behavior and Human Decision Processes, 112(2), 83–98.

<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.02.001>

Petróleo. (2022). *Impacto de la Guerra en Ucrania en la Industria del Petróleo y Gas |*

Accenture. Accenture.com.

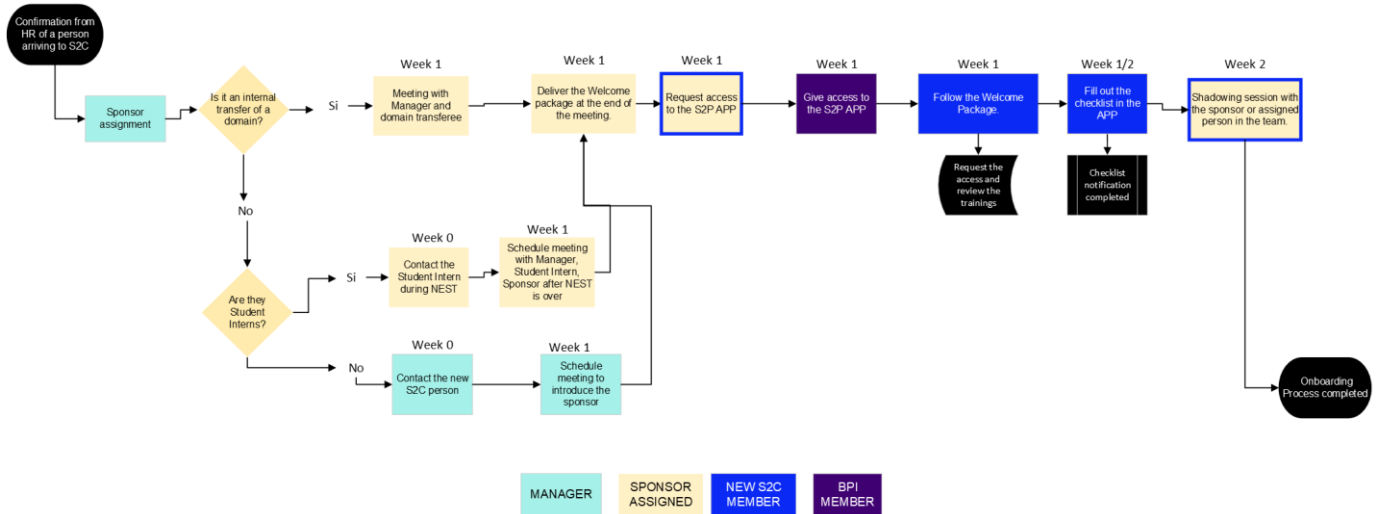
SAP Noticias. (2020, April 6). *Oil & Gas: una nueva oportunidad para repensar el negocio*

(y la colaboración). SAP News Center Latinoamérica; SAP News Latinoamérica.

[https://news.sap.com/latinamerica/2020/04/oil-gas-una-nueva-oportunidad-para-](https://news.sap.com/latinamerica/2020/04/oil-gas-una-nueva-oportunidad-para-repensar-el-negocio-y-la-colaboracion/)

[repensar-el-negocio-y-la-colaboracion/](https://news.sap.com/latinamerica/2020/04/oil-gas-una-nueva-oportunidad-para-repensar-el-negocio-y-la-colaboracion/)

Anexo 3: Diagrama de Flujo proceso de incorporación a S2C



Tomado de: Elaboración propia con información de SLB

4. Seguimiento Practica Profesional

4.1. Resumen de actividades realizadas

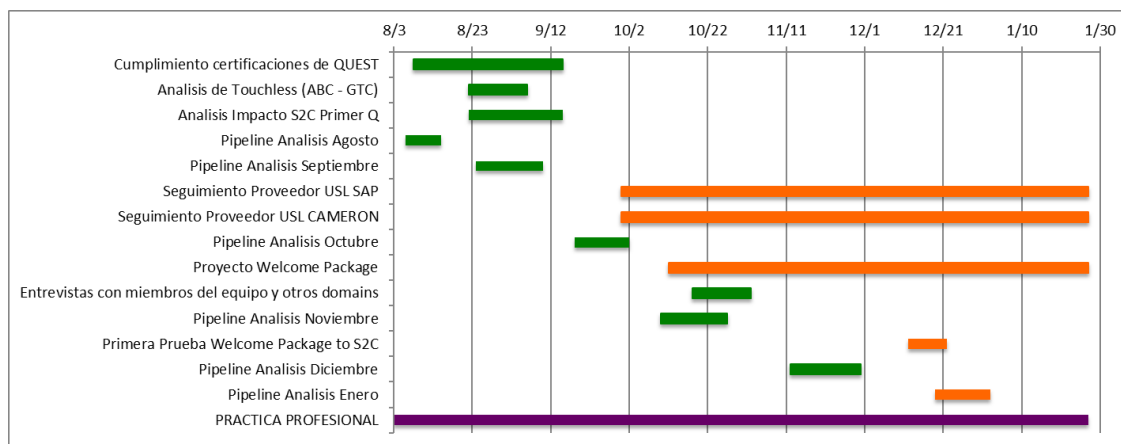
Durante la práctica se realizaron actividades relacionadas con los análisis históricos de compra, principalmente de la máster data que se descarga de las diferentes herramientas disponibles del equipo, con la finalidad de encontrar oportunidades de nuevos catálogos, implementación de líneas o mejorar el impacto de los catálogos implementados para el abastecimiento interno de la cadena de suministro. Resumen de actividades en la figura 6 y figura 7.

Figura 6: Resumen actividades durante la práctica.

Actividades	Responsable	Fecha de inicio	Fecha final	Días	Estado
Cumplimiento certificaciones de QUEST	Valery R.	8/8	9/15	38	Completado
Analisis de Touchless (ABC - GTC)	Valery R.	8/22	9/6	15	Completado
Analisis Impacto S2C Primer Q	Valery R.	8/22	9/15	24	Completado
Pipeline Analisis Agosto	Valery R.	8/6	8/15	9	Completado
Pipeline Analisis Septiembre	Valery R.	8/24	9/10	17	Completado
Seguimiento Proveedor USL SAP	Valery R.	9/30	1/27	119	En progreso
Seguimiento Proveedor USL CAMERON	Valery R.	9/30	1/27	119	En progreso
Pipeline Analisis Octubre	Valery R.	9/18	10/2	14	Completado
Proyecto Welcome Package	Valery R.	10/12	1/27	107	En progreso
Entrevistas con miembros del equipo y otros domains	Valery R.	10/18	11/2	15	Completado
Pipeline Analisis Noviembre	Valery R.	10/10	10/27	17	Completado
Primera Prueba Welcome Package to S2C	Valery R.	12/12	12/22	10	En progreso
Pipeline Analisis Diciembre	Valery R.	11/12	11/30	18	Completado
Pipeline Analisis Enero	Valery R.	12/19	1/2	14	En progreso
PRACTICA PROFESIONAL		8/3	1/27	177	

Tomado de: Elaboración propia con información de SLB (2022)

Figura 7: Diagrama de actividades realizadas



Tomado de: Elaboración propia con información de Figura 6 (2022)

4.1.1. Cumplimiento de objetivos trazados por mes

MES	ACTIVIDAD	LOGRO	DIFICULTAD
AGOSTO	Reportes mensuales de seguridad en el trabajo	Comprender la cultura de la empresa y la	Entender la plataforma en la que
	Solicitar accesos y entrenamientos	Comprender que hacia el equipo y cual iba a ser mi rol.	Algunos de los accesos de <i>procurement</i> tomaron demasiado
	Análisis de historicos de compra de renegociaciones con proveedores.	Entender el proceso de análisis de las master datas y que debíamos	Bases de datos muy grandes y confusas para alguien que
	S2C Mini auditorias de las lineas reportadas e implementadas.	Comprender el volumen de proyectos	Ninguna.
SEPTIEMBRE	Análisis de historicos de compra de renegociaciones con proveedores.	Manejo de data con mas confianza y solicitud de los	La no espera del catalogo del proveedor "Air
	Estrategía Touchles desde Efficiency leads	Analizar datas de proveedores con mas compras por <i>Special</i>	Ninguna.
	Estrategía Impact desde S2C	Revisar impacto de los proyectos manejados por S2C durante el Q1	Ninguna.
OCTUBRE	Seguimiento semanal <i>Cintas Corp</i> de Estados Unidos.	Diseñar una manera de analizar data de manera individual a un	Accesos en cuanto a los historicos de Camerom Optimus.
	Análisis de historicos de compra de renegociaciones con proveedores.	Manejo de data con mas confianza y solicitud de los	Ninguna.
	Inicio de Proyecto Welcome Package to S2C	Realizar entrevistas cortas con miembros del equipo y de otros	Ninguna.
	Revisión de entrenamientos almacenados en la <i>training zone</i> de S2C.	Descubrir que se podian modificar las fechas de expiración de los entrenamientos	Pocos conocimientos en cuanto al manejo de <i>One Drive</i> de <i>Microsoft Teams</i>

NOVIEMBRE	Seguimiento semanal <i>Cintas Corp</i> de Estados Unidos.	Diseñar una manera de analizar data de manera individual a un	Accesos en cuanto a los historicos de Camerom Optimus.
	Analisis de historicos de compra de renegociaciones con proveedores.	Manejo de data con mas confianza y solicitud de los	Ninguna.
	Desarrollo de documento tipo Welcome Package.	Comprender todos los procesos de solicitud de accesos requeridos para el equipo y	Encontrar de manera muy detallada todos y cada uno de los accesos y pasos a
DICIEMBRE	Seguimiento semanal <i>Cintas Corp</i> de Estados Unidos ITT	Incluir a los buyers, los numeros de compra y	Ninguna.
	Seguimiento <i>Cintas Corp</i> de Estados Unidos CAMERON.	Realizar analisis quincenal de los	Data poco precisa y con muchos errores
	Analisis de historicos de compra de renegociaciones con proveedores.	Manejo de data con mas confianza y solicitud de los	Ninguna.
	Prueba #1 del Welcome Package	Retroalimentación de la prueba de <i>on boarding</i> con el nuevo	Poca disponibilidad de tiempo del manager para la
	Inicio de desarrollo de Visuales para el Welcome Package	Desarrollo de las visuales necesarias en la aplicación del equipo	Ninguna.
ENERO	Analisis de historicos de compra de renegociaciones con proveedores.	Manejo de data con mas confianza y solicitud de los	-
	Seguimiento semanal <i>Cintas Corp</i> de Estados Unidos ITT	Incluir a los buyers, los numeros de compra y	-
	Seguimiento mensual <i>Cintas Corp</i> de Estados Unidos CAMERON.	Realizar analisis mensuales de los historicos de	-
	Prueba #2 del Welcome Package	Retroalimentación de la prueba de <i>on boarding</i> con el nuevo	-