

**Propuesta para la creación del área del talento humano, para el laboratorio farmacéutico
Aquilabs S.A, desde el enfoque de planeación estratégica.**

Manuel Alexander Prieto Bohórquez

Rosa Vilma León Rodríguez

Juan Felipe Molina Soto

Vivian Estephany Betancourt Restrepo

Aura Lucía Ramírez Leguizamón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios – ECACEN

Programa Administración de Empresas

Bogotá, D.C, mayo 2021

**Propuesta para la creación del área del talento humano, para el laboratorio farmacéutico
Aquilabs S.A, desde el enfoque de planeación estratégica.**

Manuel Alexander Prieto Bohórquez

Rosa Vilma León Rodríguez

Juan Felipe Molina Soto

Vivian Estephany Betancourt Restrepo

Aura Lucía Ramírez Leguizamón

Trabajo de para obtener los créditos de opción de grado

Directora

Leidy Roció Rodríguez Pataquiva

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios – ECACEN

Programa Administración de Empresas

Bogotá, D.C, mayo 2021

Tabla de contenido

Introducción	9
Objetivos	12
General	12
Específicos.....	12
Planteamiento del Problema.....	13
Antecedentes del problema	16
Justificación de la investigación.....	18
Marco Teórico	20
Marco Legal	23
Metodología	26
Resultados	28
Diagnostico organizacional	28
Plan de trabajo para la creacion del área de talento humano.....	37
Estructura de los principales procesos del área de talento humano.....	39
Informe para la gerencia.....	39
Recomendaciones.....	52
Conclusiones	53
Referencias	54
Anexos.....	60

Lista de tablas

Tabla 1. Actividades proceso reclutamiento y selección de personal	40
Tabla 2. Actividades proceso vinculación y contratación.....	43
Tabla 3. Actividades proceso entrenamiento e inducción.....	46

Tabla de figuras

Figura 1. Genero de los trabajadores.....	29
Figura 2. Rango de edad de los trabajadores.....	30
Figura 3. Estado civil.	30
Figura 4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando?.....	31
Figura 5. ¿Presento entrevista de trabajo?.....	31
Figura 6. ¿Presento pruebas psicotécnicas?	32
Figura 7. ¿Conoce el perfil del cargo?	32
Figura 8. ¿Cómo se enteró de la vacante?	33
Figura 9.¿Recibió inducción al ingresar a trabajar?.....	33
Figura 10. ¿Recibió entrenamiento?.....	34
Figura 11. ¿Ha recibido capacitación?	34
Figura 12. ¿Se realizó exámenes médicos de ingreso?	35
Figura 13. Cumplimiento con Seguridad Social.	36
Figura 14. Suministro de dotación.	36
Figura 15. ¿Conoce el reglamento interno de trabajo?.....	37
Figura 16. Proceso PHVA.....	38

Lista de anexos

Anexos A. Encuesta estado actual del área de talento humano.	60
Anexos B. Requerimiento de personal.....	61
Anexos C. Hoja de vida.....	62
Anexos D. Autorización examen médico.....	63
Anexos E. Control entrega dotación	64
Anexos F. Entrega elementos de protección	65
Anexos G. Formato de inducción.....	66
Anexos H. Tabla de compensación.	67
Anexos I. Flujograma de de procesos.	68
Anexos J. Flujograma de reclutamiento y selección.	69
Anexos K. Flujograma vinculación y contratación.	70
Anexos L. Flujograma inducción y entrenamiento.	71

Resumen

El principal objetivo de esta investigación es el diagnóstico del estado actual del área de talento humano del laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, localizado en la ciudad de Bogotá Distrito capital, se realizó una investigación transversal apoyada en una metodología cualitativa, descriptiva, aplicada a la muestra conformada por la totalidad de los empleados del laboratorio.

Una vez realizado el diagnostico se evidencia la falta de procedimientos de talento humano y la necesidad imperiosa de crear el área de talento humano en el laboratorio, desarrollando un plan de trabajo y estructurando los principales procesos desde una planeación estratégica, creación está, que propicia una motivación y empoderamiento de los empleados, permitiendo así a la gerencia del laboratorio diseñar estrategias y la toma de decisiones que le ayuden a proyectarse y alcanzar los objetivos misionales a corto, mediano y largo plazo.

Es de aclarar que toda la información recopilada, analizada y estructurada fue presentada en un informe a la gerencia, para que se pueda evaluar y presupuestar los beneficios-costes de la creación del área de talento humano en el laboratorio, en un mundo de constantes cambios tanto de las personas como de las organizaciones.

Palabras claves: Planeación estratégica, talento humano, procesos, estrategias, PHVA.

Abstract

The main objective of this research is the diagnosis of the current state of the human talent area of the pharmaceutical laboratory Aquilabs S.A., located in the city of Bogotá Capital District, a transversal research was carried out supported by a qualitative, descriptive methodology, applied to the sample conformed by the totality of the employees of the laboratory.

Once the diagnosis was made, it is evident the lack of human talent procedures and the urgent need to create the human talent area in the laboratory, developing a work plan and structuring the main processes from a strategic planning, creation tata favors a motivation and empowerment of employees, thus allowing the laboratory management to design strategies and decision making that will help to project and achieve the mission objectives in the short, medium and long term.

It should be clarified that all the information collected, analyzed and structured was presented in a report to management, so that the benefits and costs of creating a human talent area in the laboratory can be evaluated and budgeted, in a world of constant changes in both people and organizations.

Keywords: Strategic planning, human talent, processes, strategies, PHVA.

Introducción

Aquilabs S.A, es una empresa pequeña del sector primario farmacéutico constituida el 4 de septiembre de 2001, pertenece a un grupo familiar de tres hermanos que buscan desarrollar nuevas moléculas microbianas de desinfección, ubicada en Bogotá, es una empresa que no usa tecnología, el proceso de manufactura se realiza manualmente con cuatro personas, y se comercializan a través de tres distribuidores.

Su objeto social es fabricar, desarrollar, vender y exportar, ácido hipocloroso para uso de productos farmacéuticos regeneradores del tejido humano.

Aquilabs, cuenta con una sede administrativa y un laboratorio, donde se produce el producto llamado Neutroderm, producto regenerador de tejido humano que simplifica el cierre de heridas, úlceras de piel y mucosa. Ejerciendo funciones de limpieza.

Este producto se aplica directamente en tejidos blandos, varias veces al día, y así mantienen la humedad necesaria, su uso más frecuente de aplicación son úlceras venosas, quemaduras de primero y segundo grado, herpes labial y aftas orales.

Actualmente cuenta con ocho empleados que trabajan con principios tales como el respeto, la disciplina, el trabajo en equipo y la responsabilidad, los trabajadores están comprometidos con la empresa, por lo que se ha logrado con éxito el cumplimiento del objeto social como es el posicionamiento del producto en el mercado. Su organigrama es sencillo y está conformado por la junta directiva, un gerente general, un director comercial, un visitador, un asistente administrativo y cuatro operarios.

Teniendo en cuenta la situación actual del laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, su organización, organigrama e historia, se evidencia que la empresa está creciendo y es necesario implementar el área de talento humano, y así dar cumplimiento a lo establecido por el código sustantivo del trabajo, permitiendo que los trabajadores cuenten con condiciones óptimas para desarrollar sus funciones, lo que conocemos como clima laboral, estructurado en una administración idóneamente de los recursos.

El área de talento humano es una de las más importantes dentro de una organización, gracias al gran impacto que conlleva la planeación, coordinación, organización y ejecución de programas de selección, promoción y bienestar social del equipo de trabajo.

Procesos como la planificación, organización del talento humano, el reclutamiento, selección de personal, vinculación, contratación, inducción y entrenamiento de reglamentación legal vigente, las funciones de los cargos y la política propia de la empresa, así mismo dará vida, impulso y creatividad a la organización, con el propósito de cumplir con los objetivos misionales, estableciendo un buen nivel de competitividad.

La empresa podrá encaminar los procesos del área de talento humanos, lo cual redundará en beneficio para optimizar otros procesos en las áreas administrativas, productivas y logísticas, mejorando sus resultados, con el fin de obtener una mejor rentabilidad, así como la satisfacción de sus clientes y sus proveedores.

La planeación estratégica, entendida como el desarrollo en los conocimientos, habilidades y aptitudes de los funcionarios, hace parte fundamental del desarrollo humano y productivo de cualquier organización, por esto la importancia y pertinencia de desarrollar este tema y

esquematarlo bajo un modelo acorde a las necesidades del laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, ayudando a la consecución de los objetivos misionales enfocados a las competencias de su personal, que le permita mejorar el clima organizacional, lo cual justifica la estructuración de una herramienta integral del área de talento humano que conciba un proceso sistemático y planificado, para satisfacer las necesidades de desarrollo de la empresa.

Objetivos

General

Diseñar una propuesta para la creación del área del talento humano para el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A., ubicado en el distrito capital de Bogotá, desde el enfoque de la planeación estratégica; buscando generar ventajas competitivas para la organización a través del talento humano.

Específicos

Realizar un diagnóstico organizacional al laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, con el fin de identificar el estado actual del área de talento humano, de acuerdo con lo establecido en el código sustantivo del trabajo.

Definir el plan de trabajo para la creación del área de talento humano en el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, utilizando la metodología de planeación estratégica.

Estructurar los principales procesos del área de talento humano del laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A., tomando como base los siguientes temas: planificación, organización del talento humano, reclutamiento y selección de personal, vinculación y contratación, inducción y entrenamiento.

Realizar un informe gerencial que permita divulgar la propuesta para la creación del área del talento humano para el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A., empresa ubicada en el distrito capital de Bogotá.

Planteamiento del Problema

El área de talento humano se orienta en optimizar el talento y las habilidades del personal con el que cuenta una empresa, conservando como prioridad el desarrollo profesional de los colaboradores. (Chiavenato, 2009, p.46)

El laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A. es una pequeña empresa, que radicada en la ciudad de Bogotá, con más de 15 años de estar en actividad, cuenta con una sede administrativa y un laboratorio de producción de neutroderm, un producto regenerador de tejido humano que simplifica el cierre de heridas, úlceras de piel y mucosa, el laboratorio actualmente cuenta con cinco trabajadores con contrato indefinido y otros tres empleados comerciales por contrato de prestación de servicio; desde su inicio se implementó el desarrollo del producto por medio de maquila, generando la contratación de personal para el área de logística, sin contemplar el requerimiento de personal para el área de producción, personal encargado de envasado y empaque del producto, generando vacíos en la cadena del proceso, afectando el clima organizacional, ocasionando incumplimiento en las entregas, clientes inconformes, retraso en la cartera, y por ende los objetivos misionales.

Unos de los grandes conflictos que enfrenta actualmente el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, se debe a que dentro de su estructura organizacional no tiene contemplado el área de talento humano y por consiguiente tampoco el cargo, generando un vacío en los procesos de gestión del área, el servicio al momento se encuentra tercerizado lo que ocasiona la pérdida de control de información, una deficiente comunicación, falta del sentido de pertenencia y una grave deficiencia administrativa, generando pérdidas materiales.

La falta de un enfoque estratégico sobre la importancia de contar con el área de talento humano, desde el inicio de sus actividades, que permita la implementación de los principales procesos del área como son: planificación, organización del talento humano, reclutamiento y selección de personal, vinculación y contratación, inducción y entrenamiento, hace que Aquilabs S.A. pierda las diferentes ventajas competitivas y que no se puedan aprovechar las diferentes oportunidades de crear un mayor valor agregado para avanzar de forma sostenida hacia el éxito, evidenciado en los resultados superiores del desempeño de sus trabajadores y optimizando los recursos utilizados.

Es importante la gestión para el desarrollo y la ejecución que da sentido y continuidad a las actividades diarias en la empresa, nos permite visualizar e identificar los recursos necesarios desde el presente al futuro, por ello la importancia de los procesos que definen las metas para alcanzar los objetivos propuestos y localizar los recursos para llevar a cabo dicha tarea.

Con el fin de cumplir con sus objetivos el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A. determina sus requerimientos de personal a nivel de toda la empresa, la demanda de este recurso debe incorporar las necesidades para mantener o reemplazar el personal que se retira, los que se encuentran en licencias, vacaciones, así mismo los que son promovidos o transferidos, este es el punto de partida de la proyección de recursos de personal, pues la administración garantiza contar con el personal idóneo para lograr que la empresa alcance las metas trazadas.

Con la implementación del área de talento humano, se puede empoderar al trabajador para que sea más productivo y trabaje motivado, aprovechando sus fortaleza y habilidades al servicio de la organización y brindándole la oportunidades de suplir no solo sus necesidades primarias (comida y sueño, entre otras), brindándole un poder adquisitivo, permitiéndole visualizar de mejor manera un proyecto de vida, las necesidades sociales, de estima y auto realización, como

nos enseña Maslow (años 1930-1950), en la pirámide de las necesidades. Por lo anterior podemos precisar:

¿Cómo realizar la propuesta del área de talento humanos y un sistema de gestión eficaz para tener un desempeño organizacional más competitivo?

Antecedentes del problema

Una persona para lograr desarrollarse plenamente en el ámbito laboral necesita que le permitan proyectarse dentro de la organización, apoyando de área del talento humano, para darle vida, impulso, creatividad y racionalidad a la empresa, con el propósito de cumplir con los objetivos misionales y llegar hasta el punto de establecer un estatus que llame la atención tanto a clientes consumidores como a proveedores o personal de alto grado de competitividad que desee trabajar en la empresa.

Dando alcance a la investigación de Maeztu (2008), "Proceso de implementación del departamento de talento humano en la empresa Macsam, S.A., de Cobán, A.V." Esta investigación tiene como objetivo principal, explorar los diferentes modelos de gestión del capital humano y su aplicabilidad en las pequeñas y medianas organizaciones. La población objeto de investigación fueron las pequeñas y medianas empresas situadas en Andalucía, España. El método utilizado es el análisis descriptivo que le permitió al autor de esta investigación, evidenciar el hecho de que la mayoría de las pymes no cuentan con un departamento específico de talento humano, resaltando que actualmente se va reduciendo proporcionalmente al crecimiento de las empresas. Estas empresas que implementan el área de talento humano no pertenecen de manera significativa a un sector concreto y la mayoría cuenta con una sola persona, correspondiendo esta situación a las microempresas.

En Medina, Calderón, Guzmán, Romero, & Guevara (2020). "Proponer la elaboración de las políticas de gestión para el talento humano de la empresa Servimacons S.A.S de la ciudad de Villavicencio" para esta propuesta se consultó a Chiavenato (2002), "el talento humano se basa en tres aspectos importantes, las personas son activadores inteligentes de los recursos organizaciones y socios de la empresa, por lo que los objetivos de la gestión moderna de personas

sea ayudar a la empresa a alcanzar sus metas y realizar su misión, aportar competitividad, proveer colaboradores entrenados y motivados, proporcionar el crecimiento y satisfacción de cada uno de ellos, mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio y establecer políticas éticas y comportamientos responsables”

Aquilabs S.A, debe ajustarse a los cambios en el entorno para poder crecer y su talento humano es importante en esta meta, por lo que debe precisar de acuerdo al marco legal la creación del área de talento humano, que le permita establecer su base en los protocolos del personal como lo son el reclutamiento, selección y contratación, procesos para mejorar la gestión del talento lo que hace posible ejecutar el control de la eficiencia, las actividades que competen con el personal y establece los límites de acciones para el logro de las metas de la empresa.

Tumbaco (2019) “Plan estratégico de Talento Humano para Mejorar el Desempeño laboral en la unidad educativa Ancón, provincia de Santa Elena, año 2018”. Con esta investigación se plantea la problemática causada por las falta de planeación estratégica que tiene el personal que labora en la unidad educativa Ancón. El principal objetivo es diseñar un plan estratégico para el área de talento humano, por medio de un diagnóstico situacional y la utilización de diferentes herramientas de investigación que permitan obtener la información más relevante, para lograr empoderar y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Los hallazgos encontrados evidencian que no existe una planificación interna en lo relacionado al recurso humano de la entidad, por esta razón, se plantean diferentes estrategias, teniendo como punto de partida las necesidades primordiales de la entidad educativa y de sus trabajadores. Plan estratégico de talento humano y el desempeño laboral de la unidad educativa.

Justificación de la investigación

Como estudiantes del diplomado en gerencia del talento humano, esta investigación tiene como propósito diseñar y recomendar a la gerencia del laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, una propuesta fundamentada para la creación del área del talento humano, desde el enfoque de la planeación estratégica, mostrando ventajas competitivas para la organización, que le permita a la vez, “lograr la armonía en la relación que surge entre empleador y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económico y equilibrio social”, fundamentado en la normatividad vigente.

Gracias a los avances en temas económico, social y tecnológico, el área de talento humano es fundamental dentro de la organización, para alcanzar las metas propuestas, proporcionando un excelente clima laboral que impacta directamente en la motivación de los colaboradores, alcanzando así un incremento en el desempeño de sus roles y productividad laboral, permitiendo el cumplimiento de los objetivos misionales del cliente interno.

Para el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, este proyecto es muy importante, teniendo en cuenta que se enfoca en analizar la función y el alcance que puede tener el área de talento humano, gestionando y administrando los diferentes procesos que le permitan a la empresa nuevos cambios y nuevas funciones en base a los objetivos que se han planteado.

Contar con el área de talento humano, es una estrategia de vital importancia, ya que permite mejorar el nivel empresarial, la productividad, la administración del talento humano que va alineado con el planteamiento estratégico de la empresa, con la implementación de estos procesos, se busca mejorar el clima organizacional, identificar los programas de capacitación y entrenamiento necesarios, cultivar los buenos hábitos, incentivar y motivar a los empleados, para así identificar las debilidades y fortalezas de los funcionarios al interior de la organización y crear

estrategias que permitan fortalecer las debilidades y potencializar las fortalezas, empoderando a los colaboradores y desarrollando su liderazgo, mejorando así el servicio al cliente tanto interno como externo en la organización, lo que nos conlleva a la retención de clientes mejorando así los ingresos para la compañía al cumplir las metas propuestas, generando crecimiento y aprendizaje, tanto para la empresa como los empleados.

Marco Teórico

Durante nuestra actividad hemos podido evidenciar que tanto las organizaciones como las personas, están en constante cambio, sin embargo actualmente se siguen empleando las diferentes teorías de la administración existente desde tiempos pasados para garantizar una óptima producción de los empleados, sin perder de vista que el ser humano es un activo irremplazable. Por esta razón, emplear las teorías de la administración apropiada es vital para el éxito de una organización.

Según Chiavenato, (2009) define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Teoría de la estructura organizacional por Jules Henri Fayol Le Maire (1841).

Ingeniero de minas, empresario e industrial, conocido como el fundador del método moderno de gestión. La teoría clásica de la administración hace énfasis en las funciones básicas que debe tener una organización para conseguir su eficiencia, mediante la coordinación de todas las áreas de la empresa, si un área falla perjudicaría la organización impidiendo que funcione eficientemente. Fayol planteo 14 principios fundamentales que tienen en cuenta el factor humano como elemento esencial para un buen funcionamiento al interior de las organizaciones, bases que han trascendido en el tiempo, permitiendo personal especializado, con experiencia y perfeccionamiento de sus habilidades para ser más productivo.

Así las cosas, es evidente que la utilización de esta teoría organizacional o también llamada teoría clásica con sus 14 principios fundamentales en la administración del laboratorio permiten organizar todas las áreas del mismo, incluida el área de talento humano, donde se

visualiza al ser humano no como persona individual, sino como un conjunto que determina la existencia de las organizaciones. Permittedo presentar la propuesta de la creación del área de talento humano y puntualizar su importancia para que la organización funcione activamente.

Teoría de la administración científica por Frederick Wilson Taylor (1856).

Considerado el fundador de la moderna TGA. Ingeniero mecánico, Taylor enfoca su teoría en el énfasis en las tareas, estudiando la producción en su mínimo detalle, intentando aplicar los métodos de la ciencia, como es la observación y la medición a los problemas de la administración permitiendo alcanzar la eficiencia industrial.

La teoría científica y la implementación de sus principales métodos como son la observación y la medición en el laboratorio, permiten a la gerencia realizar el inventario de las necesidades existentes en todos sus procesos y efectuar la programación de capacitaciones y/o adiestramientos de sus trabajadores buscando la eficiencia industrial.

Teoría de las relaciones humanas por George Elton Mayo (1880). Psicólogo, sociólogo y teórico social, que fundamento su teoría en el principio de la integración y el comportamiento social, afirmando que la producción de un trabajador depende de la integración social y su conducta está condicionada por normas o estándares sociales, esta teoría comprobó que las relaciones y la cooperación son claves para evitar problemas y conservar los grupos primarios.

Es así como la teoría de relaciones humanas, evidencia la necesidad de un área de talento humano en el Laboratorio, donde los empleados puedan ser escuchados y se puedan visibilizar sus necesidades como integrantes de un grupo importante dentro del laboratorio y así lograr una

dinámica de grupo con estímulos, acercamiento y aprendizaje, permitiendo alcanzar los objetivos misionales del laboratorio.

Teoría X y Teoría Y por Douglas McGregor (1906). Economista, profesor de la Escuela de Gestión de Relaciones Humanas de Estados Unidos. La Teoría X y Teoría Y, actualmente a pesar del tiempo continúan siendo una importante referencia en el conocimiento de la gestión de los recursos humanos y su comportamiento dentro de las organizaciones. Esta Teoría se enfoca sobre la percepción de dos puntos opuestos y supone que hay dos tipos de trabajadores. La Teoría X, considera que para mejorar la producción laboral y el crecimiento, a los empleados se les debe controlar y presionar, esta teoría considera que al empleado no le gusta trabajar y no tiene metas. La Teoría Y, considera que los colaboradores disfrutan el trabajo, tienen metas y ambiciones, acepta y asume responsabilidades, alcanzando sus necesidades personales al tiempo que aportan a los objetivos de la organización.

Teniendo como punto de partida, el objeto de la actual investigación, es importante tomar como referencia el enfoque del conocimiento de la gestión de los recursos humanos propuesto en la Teoría X y la teoría Y, para lograr identificar las debilidades y fortalezas de los empleados del laboratorio, permitiéndonos cumplir con los objetivos planteados.

Marco Legal

En cada organización existen determinadas políticas estratégicas, visiones de negocio y cultura empresarial, en las que se puede establecer el área de talento humano como un proceso estratégico dentro del gran macro proceso corporativo. Esto involucra el desarrollo de objetivos estratégicos, tácticos y operativos puntuales para la ejecución correcta de un proceso vital para la obtención de una ventaja competitiva en el tiempo.

Para la presente investigación se aplicara la jerarquización de la pirámide de Kelsen, la cual nos permite relacionar las normas jurídicas consultadas.

La Constitución Política de Colombia 1991

- **Artículo 25.** Establece el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas para todos los colombianos.
- **Artículo 53.** Contempla los principios mínimos fundamentales, entre estos encontramos que se establecen para el trabajador la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento.

Convenios Internacionales con la OIT suscritos y ratificados por Colombia

- Convenio CO 29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Todos los miembros que aceptan este convenio se obligan a suprimir inmediatamente el empleo del trabajo forzoso u obligatorio, en todas sus formas.

- C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Este convenio hace referencia a la cantidad de dinero cancelado entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, estableciendo un pago sin diferenciación en cuanto al sexo.

- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Los integrantes de este Convenio acuerdan una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y permita aumentar gradualmente la edad mínima de ingreso al campo laboral, accediendo así un completo desarrollo físico y mental de los menores.

Otros convenios

Convenio de Seguridad Social suscrito entre la República de Colombia y el Reino de España, Mediante la Ley 1112 del 27 de diciembre de 2006. Por medio del cual se aprueba el “Convenio de Seguridad Social entre la República de Colombia y el Reino de España”, hecho en Bogotá, el 6 de septiembre de 2005. El convenio de seguridad social, conociendo la importancia de asegurar a los trabajadores de cada uno de los estados que ejerzan o hayan ejercido una actividad profesional, para una mejor garantía de sus derechos, atendiendo los lazos de amistad que une a los dos países.

Leyes

- Ley 50 de 1990 Derecho individual.

Para que exista un contrato de trabajo se requiere del desarrollo de la actividad realizada por la persona, la continua subordinación del trabajador respecto del empleador en cuanto a modo, tiempo, cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, el cual debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, acorde a los tratados internacionales que sobre derechos humanos se han suscrito.

- Ley 100 de 1993 Crea el sistema de seguridad social integral

La Seguridad Social Integral son las normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad en general, los servicios complementarios materia de esta ley y otros que incorporen normativamente en el futuro.

- Ley 1562 del 2012 Modifica el sistema de riesgos laborales

Sistema General de Riesgos Laborales: Es la unión de entidades públicas y privadas, que buscan proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan suceder durante el tiempo del trabajo que desarrollan, también es la encargada de mejorar las condiciones de trabajo.

- Código sustantivo del trabajo

Tiene como principal objetivo la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, buscando una coordinación económica y equilibrio social presente, para todos los habitantes en el territorio Colombiano. “El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”

- Artículo 104 - Reglamento de trabajo

Es el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben someterse tanto el empleador como el empleado para la prestación del servicio.

Metodología

Es también llamada la ciencia de los métodos y ayuda a establecer los procedimientos en un orden cronológico, para encontrar las mejores opciones al tema de investigación planteado, se emplea un método cuantitativo, tipo descriptivo, mediante una reunión con el gerente general del laboratorio Farmacéutico Aquilabs S.A, se realiza la presentación de la propuesta de investigación, la cual busca diseñar una propuesta para la creación del área del talento humano para el laboratorio, desde el enfoque de la planeación estratégica; la cual genere ventajas competitivas para la organización a través del talento humano y se solicita autorización para desarrollar una encuesta de 15 ítems, aplicada a los ocho empleados del laboratorio. Los resultados de la encuesta servirán de soporte para diagnosticar el estado actual del área de talento humano y las posibles falencias en el modelo funcional.

Enfoque. Se realiza a través de un estudio descriptivo que permite registrar situaciones que ocurren en condiciones habituales. ...“los estudios descriptivos conciernen y son diseñados para describir la distribución de variables, sin considerar hipótesis causales o de otra naturaleza. De ellos se derivan frecuentemente eventuales hipótesis de trabajo susceptibles de ser verificadas en una fase posterior”. (Rada, 2007)

Con la presente investigación se busca describir una población en base a las características socio-económicas y conductuales de la población muestra conformada por la totalidad de los trabajadores del Laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A

Muestra. Está muestra está conformada por los empleados del laboratorio farmacéutico Aquilabs, el cual cuenta con ocho (8) trabajadores, distribuidos en cuatro (4) Trabajadores administrativos y cuatro (4) trabajadores operativos.

Estrategias. Por medio de la planeación estrategia se busca desarrollar el plan de trabajo con el fin de crear el área de talento humano del laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A.

Instrumento. Se realizara una encuesta que permita diagnosticar el estado actual del área de talento humano, de acuerdo con lo establecido en el código sustantivo del trabajo.

Procedimiento. En la presente investigación se realizaron los siguientes pasos, según los objetivos planteados.

- **Primer paso.** Se solicita una cita con el gerente general del laboratorio Farmacéutico Aquilabs S.A, para presentarle la idea de investigación, la cual busca diseñar una propuesta para la creación del área del talento humano para el laboratorio, desde el enfoque de la planeación estratégica; la cual genere ventajas competitivas para la organización a través del talento humano y se solicita la autorización para aplicar la encuesta a los trabajadores.

- **Segundo paso.** Se realiza una investigación de las características y gestión del área de talento humano, la cual ayuda a diseñar las preguntas puntuales, para aplicar una encuesta virtual a la muestra objetivo.

- **Tercer paso.** Realizar la aplicación de la encuesta, que nos permite diagnosticar el estado actual del laboratorio de acuerdo a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

- **Cuarto paso.** Iniciamos el plan de trabajo con el fin de crear el área de talento humano en el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A. utilizando la planeación estratégica.

- **Quinto paso.** Estructurar los principales procesos del área de talento humano tomando como base la planificación y organización del talento humano, reclutamiento y selección de personal, vinculación y contratación, inducción y entrenamiento.

Resultados

Diagnostico organizacional

Para dar cumplimiento a nuestro objetivo de diagnosticar el estado actual del área de talento humano del Laboratorio Aquilabs S.A. se utilizó como instrumento una encuesta on line compuesta por 15 preguntas, buscando identificar el estado actual de los procesos de planificación, organización, reclutamiento, selección de personal, vinculación, contratación, inducción y entrenamiento del área de talento humano.

La encuesta on line (anexoA) fue enviada a los trabajadores del laboratorio por vía whatsapp y/o correo electrónico, permitiendo obtener una respuesta en tiempo real de los 8 trabajadores que la realizaron, en el formato para la elaboración de la encuesta se tuvo en cuenta la ley 1581 de 2012 que hace referencia al manejo responsable de sus datos personales.

Como podemos observar con los resultados de la encuesta, el laboratorio no tiene procedimientos de reclutamiento y selección de personal, no se realiza el proceso de inducción ni entrenamiento de los trabajadores, no tiene un proceso de contratación, todo se realiza sin una planeación, los trabajadores no tiene una proyección dentro de la empresa, no existe un plan de motivación, evidenciando la importancia de la creación del área de talento humano, con el fin de lograr empoderar a los empleados y desarrollar un sentimiento de compromiso con la empresa, a la vez que permita alcanzar los objetivos organizacionales.

Representación gráfica de la encuesta del estado actual del área de talento humano

Como se puede apreciar en la figura 1. El personal del Laboratorio Farmacéutico Aquilabs S.A está conformado por el 75% de la población que corresponde a hombres, aspecto que puede estar ligado al hecho de que pertenecen al área de producción, mientras que el 25% de la población son mujeres.

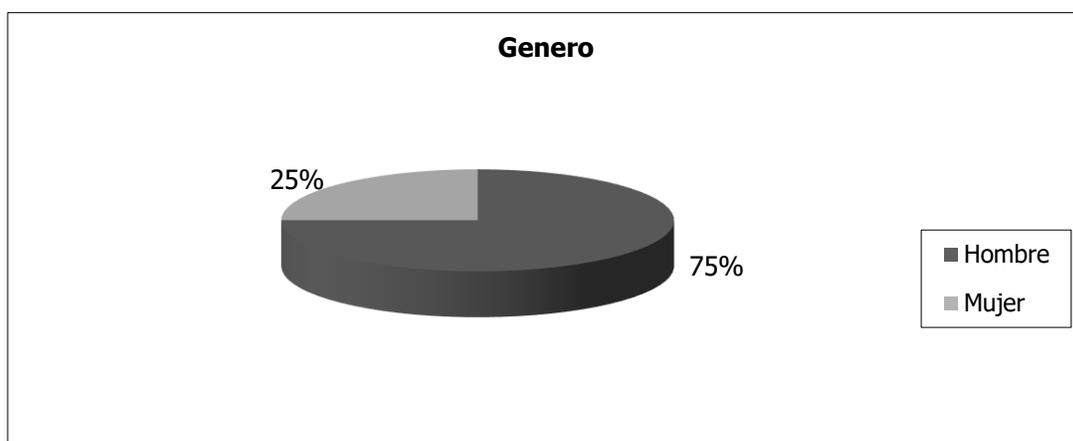


Figura 1. Genero de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Según la figura 2. Los trabajadores del laboratorio con edades de 41 años o más representan el porcentaje más alto que es 50%, un 25% corresponde a trabajadores con edades entre los 18 y 30 años, aspecto relevante que se hace necesario destacar pues esta población que más requiere formación o capacitación, teniendo en cuenta que para algunos es su primer empleo, y el otro 25% de los trabajadores se encuentran entre 31 a 40 años, podemos detectar que el mayor porcentaje de los empleados del laboratorio son gente mayor, que se puede adaptar a los cambios organizacionales.

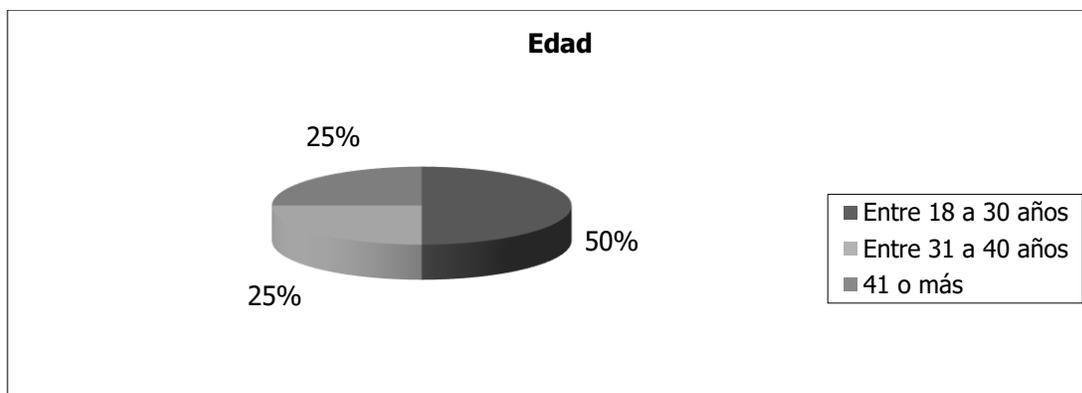


Figura 2. Rango de edad de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3 se puede apreciar el 74% de los trabajadores encuestados en el Laboratorio Farmacéutico Aquilabs S.A, se encuentran en estado civil soltero, el 13% son casados y tan solo un 13% correspondiente a Unión Libre.

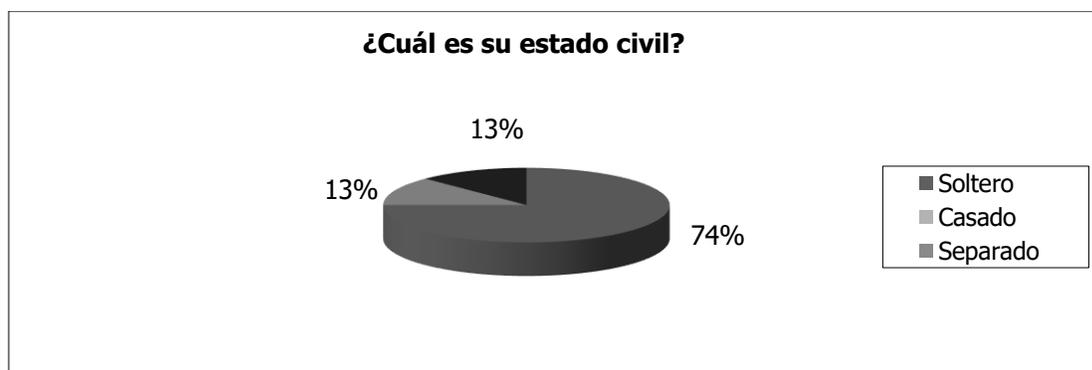


Figura 3. Estado civil.

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 4 se puede evidenciar la rotación de personal con un tiempo de 3 a 4 años del 50%, un 25% de los trabajadores encuestados llevan menos de dos (2) años laborando en el laboratorio, lo que nos permite enfocarnos en temas relevantes a la reinducción de funciones de

cada cargo y un 25% corresponde a trabajadores con más de cinco (2) años, con los cuales podemos realizar programas de carrera, generando motivación a nivel general.



Figura 4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando?

Fuente: Elaboración propia

Evidenciamos en la figura 5, que el 75% de los trabajadores encuestados no aplico a los procesos de reclutamiento y selección de personal, donde se puede identificar que el candidato cumple con el perfil del cargo.

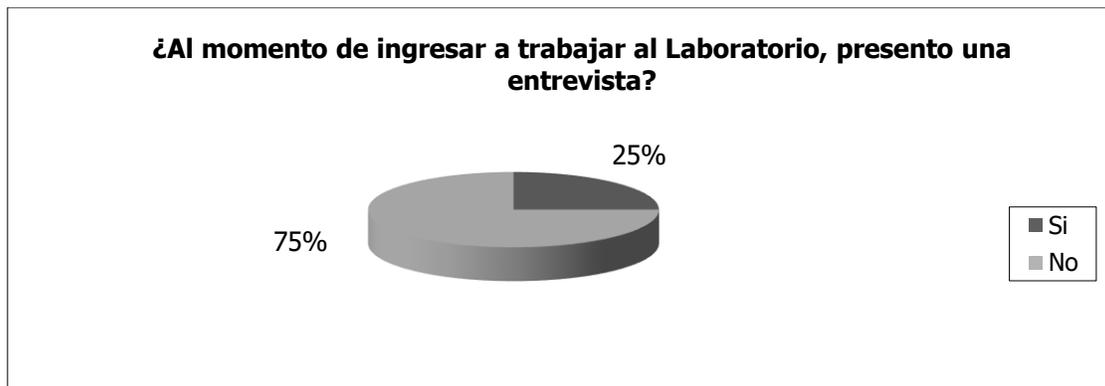


Figura 5. ¿Presento entrevista de trabajo?

Fuente: Elaboración propia

La figura 6 evidencia que el Laboratorio tiene debilidades en el proceso de selección, evidenciando la importancia de la creación del área de talento humano, teniendo en cuenta que

las pruebas psicotécnicas sirven para medir habilidades, capacidades y conductas de un trabajador para un puesto de trabajo.



Figura 6. ¿Presento pruebas psicotécnicas?

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver en la gráfica 7, el 100% de los trabajadores no tiene conocimiento del perfil del cargo asignado, quedando en evidencia las falencias presentadas en el proceso de planeación del laboratorio, generando contrataciones incorrectas, perdidas económicas, baja en la productividad.



Figura 7. ¿Conoce el perfil del cargo?

Fuente: Elaboración propia

Podemos evidenciar con la gráfica 8, que el 88% de los trabajadores encuestados fueron personas recomendadas, evidenciando la falta del proceso de reclutamiento y la necesidad de la creación del área de talento humano.

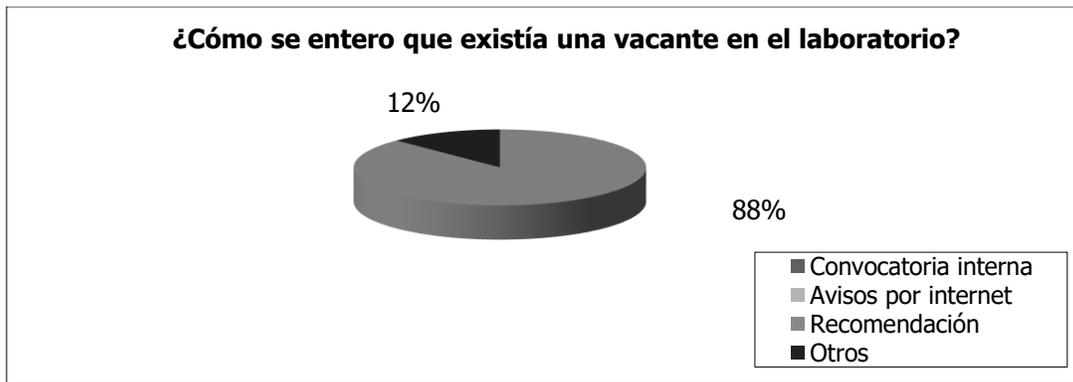


Figura 8. ¿Cómo se enteró de la vacante?

Fuente: Elaboración propia

Como muestra la figura 9, el 100% de los encuestados manifiesta que no ha recibido ningún tipo de inducción relevante al cargo a desempeñar, evidenciando que no existe un proceso de inducción.



Figura 9. ¿Recibió inducción al ingresar a trabajar?

Fuente: Elaboración propia

Véase la gráfica 10. Ninguno de los trabajadores encuestados manifiesta haber sido entrenado para desempeñar el cargo para el cual fue contratado, entrenamiento que le permite a un trabajador realizar correctamente sus funciones. Con este 100% queda de manifiesto que no existe un proceso de entrenamiento.



Figura 10. ¿Recibió entrenamiento?

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 11, evidencia que el 100% de los trabajadores encuestados manifiesta no haber recibido ningún tipo de capacitación, por la falta de este proceso se está desaprovechando el capital humano (cualidades y habilidades) que pueden ayudar a alcanzar los objetivos organizaciones del laboratorio.

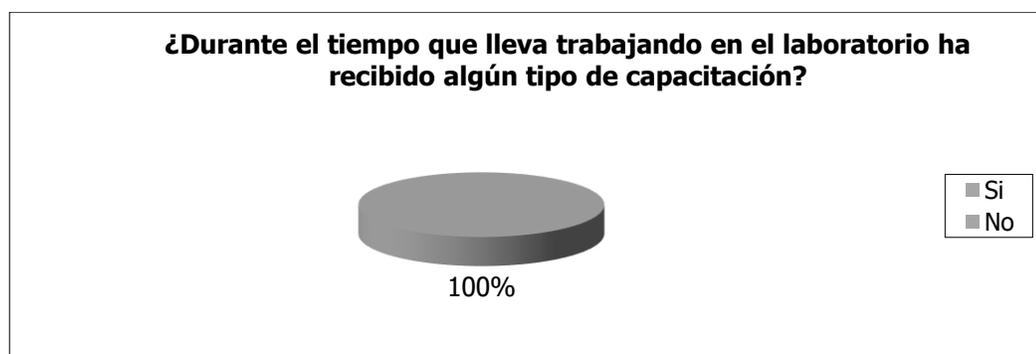


Figura 11. ¿Ha recibido capacitación?

Fuente: Elaboración propia

La figura 12 refleja que tan solo el 62 de los trabajadores encuestados cumplió con lo estipulado en el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), que establece la obligación de los empleadores a suministrar y acondicionar el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y salud del colaborador, practicar exámenes médicos que demuestren su capacidad para ejercer el cargo. Evidenciando la importancia de contar con un área de talento humano, encargada del bienestar de los empleados y evitar incurrir en gastos innecesarios por desconocimiento de la ley.

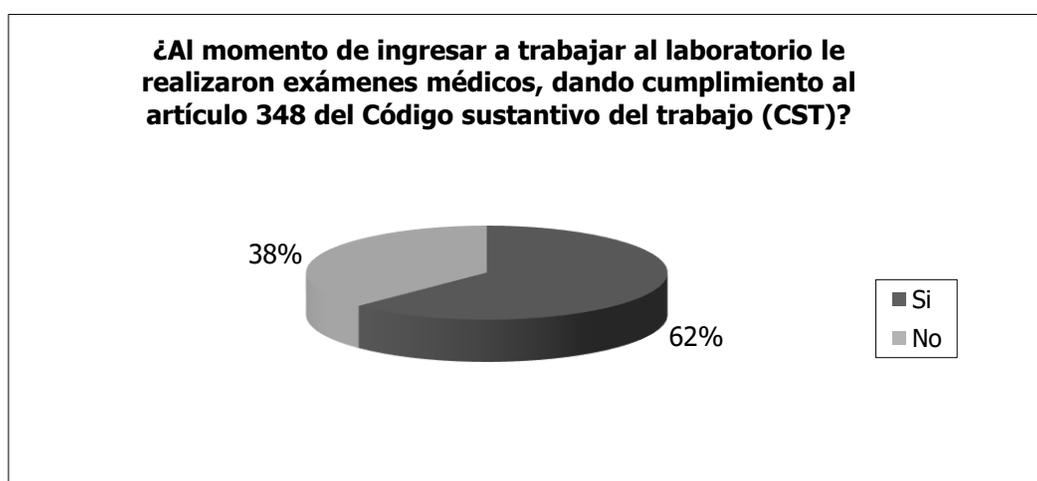


Figura 12. ¿Se realizó exámenes médicos de ingreso?

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver en la gráfica 13. El 13% de los trabajadores encuestados manifiesta que la empresa no está cumpliendo con los aportes de seguridad social, según lo reglamenta la ley 100 de 1993, colocando a la empresa en riesgo de incurrir en gastos imprevistos. Evidenciando la importancia de contar con un área de talento humano, encargada del bienestar de los empleados y evitar gastos innecesarios por desconocimiento de la ley.

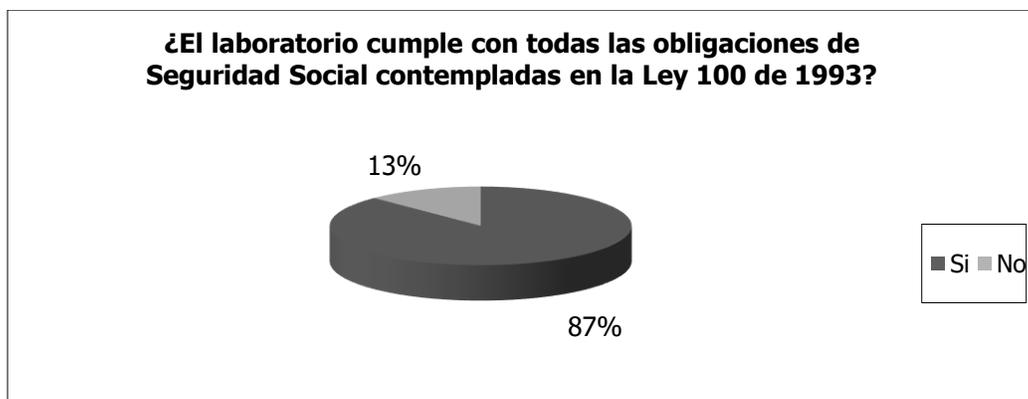


Figura 13. Cumplimiento con Seguridad Social.

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 14 se puede ver que el 62% de los trabajadores encuestados manifiesta que la empresa no está cumpliendo con lo establecido en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), donde se establece que, “Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses la dotación”. Evidenciando la importancia de contar con un área de talento humano, encargada del bienestar de los empleados y evitar incurrir en gastos innecesarios por desconocimiento de la ley.

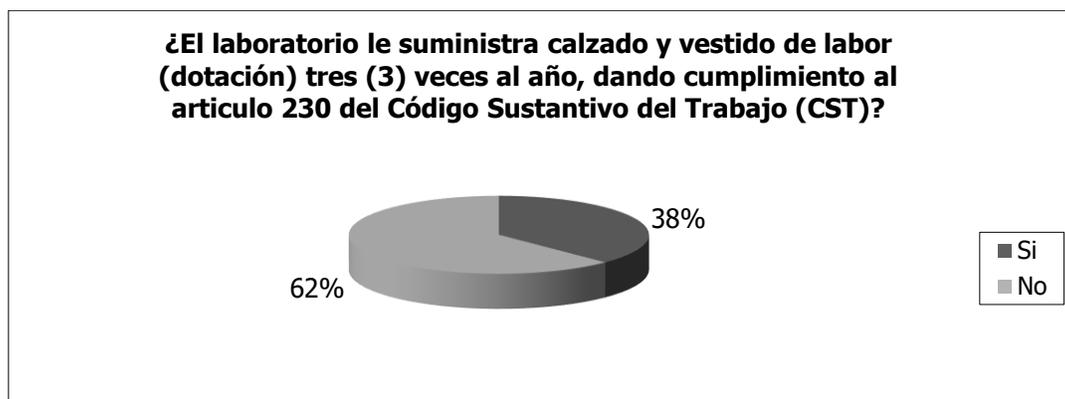


Figura 14. Suministro de dotación.

Fuente: Elaboración propia

Cómo se puede ver en la gráfica 15, ninguno de los trabajadores encuestados manifiesta conocer el reglamento interno de trabajo, pues tampoco está publicado, incumpliendo lo

contemplado en el artículo 104 de código sustantivo del trabajo (CST). Evidenciando la importancia de contar con un área de talento humano, encargada del bienestar de los empleados y evitar incurrir en gastos innecesarios por desconocimiento de la ley.

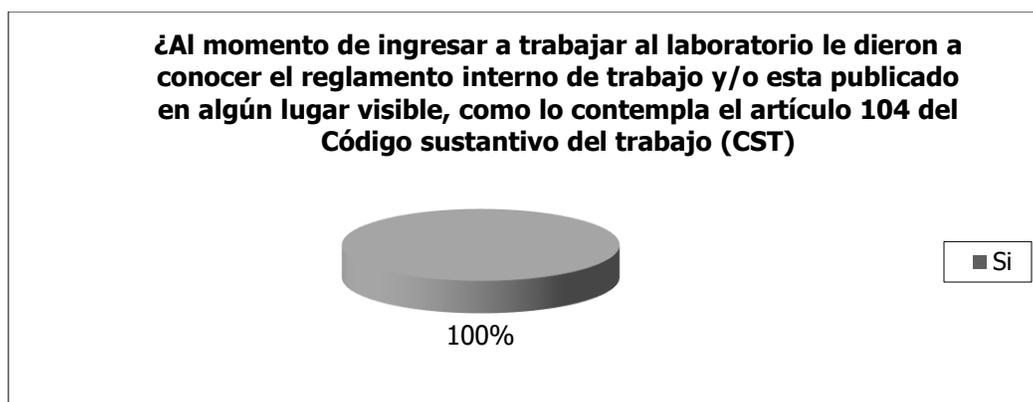


Figura 15. ¿Conoce el reglamento interno de trabajo?

Fuente: Elaboración propia

Plan de trabajo para la creación del área de talento humano

Por favor dar clic en [plan de trabajo](#) para que pueda dirigirse a su ubicación.

Con el fin de lograr definir un plan de trabajo para la creación del área de talento humano en el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, se tomó como punto de partida el diagnóstico realizado y las respuestas obtenidas en la encuesta a los trabajadores del laboratorio, donde se evidencia que en el momento no se cuenta con ningún proceso de recursos humanos.

Teniendo en cuenta que el laboratorio Farmacéutico Aquilabs S.A. no tiene una estructura de Talento humano, se hace una propuesta para su implementación a la Gerencia general, con el fin de que sea aprobada la creación de esta área en la Organización.

Se realizó una planeación estratégica desde el ciclo PHVA, buscando establecer procedimientos, desarrollar y poner en práctica un plan de trabajo, verificar la efectividad e

implementar los procesos del área de talento humano, como son la planificación y organización del talento humano, reclutamiento y selección de personal, vinculación y contratación, inducción y entrenamiento, con el fin de mejorar y optimizar la gestión, mejorar la eficacia y eficiencia, la solución de problemas, la estandarización de los procesos y la previsión, entre otros, manteniendo un control continuo de todas las actividades con el fin de reducir los errores en la toma de decisiones que puedan perjudicar en un momento dado a la empresa, por lo tanto al implementar el área de talento humano, podemos iniciar el proceso de mejoramiento continuo con el fin de ir efectuando ajustes en la implementación de esta área de talento humano del laboratorio, hasta lograr alinearlos a los parámetros o estándares del laboratorio.



Figura 16. Proceso PHVA

Tomado de: <https://www.gestiopolis.com/el-phva-y-las-normas-iso-9000/>

Estructura de los principales procesos del área de talento humano

Teniendo en cuenta los hallazgos en el diagnóstico organizacional al laboratorio donde se evidencian las falencias presentadas por la falta de un área de talento humano y la falta de los procesos de gestión, que le permita proyectar una mejor imagen de la empresa, mejorar la relación empleador- empleado y elevar la auto estima de la fuerza de trabajo, incrementando la productividad y la calidad en el trabajo. Se estructuran los procesos, así.

Proceso de reclutamiento y selección

Objetivo. Permite seleccionar el mejor candidato para el cargo que ayuda a lograr los objetivos organizacionales, por medio de la eficiencia y desempeño.

Alcance. Inicia con el reclutamiento y selección de personal del candidato idóneo y culmina con los exámenes medico de ingreso

Definiciones

Convocatoria. Son procedimientos generados con el fin de atraer candidatos idóneos para un cargo específico en una Empresa.

Selección. Como su nombre lo indica se selecciona entre los candidatos preseleccionados los más apropiados para ocupar las vacantes actuales en la empresa, con el fin de incrementar la efectividad y productividad en la organización.

Aspirante. Profesional y/o candidato que se postula a un empleo.

Convocatoria Interna. En el momento de requerir cubrir una vacante, la empresa propone cubrirla con la reubicación y/o traslado y/o transferencia de una de las personas que trabaja

actualmente con la empresa, las cuales pueden ser ascendidas o transferidas por sus destrezas o habilidades.

Convocatoria Externa. Igualmente la empresa puede cubrir una vacante determinada, con candidatos externos los cuales han acudido en respuesta a la convocatoria publicada por la empresa.

Responsable. Gerencia y área de talento humano.

Tabla 1.

Actividades proceso reclutamiento y selección de personal

Actividad	Descripción	Responsable
Diligenciamiento formato F-01 (anexo B), requerimiento de personal.	Una vez diligenciado el formato se debe entregar a la gerencia con el fin de ser autorizado y luego entregado al responsable del proceso del área de talento humano, quien definirá detalles del mismo con la Gerencia.	Área de talento humano
Canales de comunicación	Se efectúa publicación interna y externa, la comunicación interna se publica en las carteleras de la empresa, la comunicación externa se realiza en la página web de la entidad y en agencias de empleos.	Área de talento humano
Hojas de vida de los candidatos, según formato F-02 (anexo C)	Se recepcionan las hojas de vida de los posibles candidatos con sus correspondientes soportes de acuerdo a los lineamientos establecidos en la convocatoria	Área de talento humano

Análisis de documentación	Una vez recibidas las hojas de vida se revisan con el fin de efectuar una preselección de los candidatos que se ajusten a los requerimientos solicitados, los cuales se citarán a pruebas psicotécnicas y entrevista con el área de talento humano en donde se verifica la información, las habilidades y conocimientos con que cuenta la persona.	Área de talento humano
Verificación Información de la Hoja de vida.	Se verifica telefónicamente las referencias laborales, personales, estudios con que cuenta el candidato.	Área de talento humano
Se cita a entrevista con el Jefe Inmediato	Una vez seleccionado los candidatos que pasaron las pruebas y verificación de información, se citan a entrevista con el jefe inmediato con el fin de verificar si son aptos para el cargo	Área de talento humano
Si la persona es apta para el cargo	Mediante comunicación telefónica se notifica al candidato que ha sido seleccionado y se coordina la fecha y hora de la visita domiciliaria.	Área de talento humano.
Se llama al candidato seleccionado	Se le entrega la orden de los exámenes médicos ocupacionales Formato F-03 (Anexo_D) con el fin de iniciar el trámite del contrato.	Área de talento humano.

Elaboración propia

A continuación se realiza la conceptualización de los formatos diseñados para lograr estructurar los procesos a implementar al área de talento humano, como son: Proceso de reclutamiento y selección, según flujo grama FG- 02 ([anexo J](#))

Formato F-01 ([anexo B](#)) Requerimiento de personal

Este formato debe ser diligenciado por el jefe de área de cada departamento de la compañía, en el momento de tener el requerimiento de personal de acuerdo a sus necesidades, en este formato se debe especificar: el cargo, las características que debe cumplir cada candidato, el número de personas requeridas, la fecha en que debe iniciar labores, igualmente se debe definir el tipo de contrato a firmar de acuerdo al área que lo solicita.

Una vez diligenciado el formato, ingresa a la gerencia general para su aprobación y visto bueno, luego debe pasar al área de talento humano, para iniciar con el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Formato F-02 ([anexo C](#)) Hoja de vida

Todo posible candidato debe diligenciar la hoja de vida organizacional, con el fin de que no se omita información alguna, se confirmaran los estudios, las referencias laborales y familiares del aspirante, con el fin de verificar que se ajusta a los requerimientos solicitados. Una vez culminada esta fase se citarán los mejores candidatos para realizar una entrevista con el jefe del área de talento humano y así confrontar la información, las habilidades y conocimientos con los que cuenta el candidato. Se efectuará la pre- selección de los mejores aspirantes, los cuales serán llamados a presentar pruebas psicotécnicas en donde se seleccionarán aquellos candidatos que pasaron las pruebas y se citarán a entrevista con el jefe inmediato, para la selección del candidato más apto para el cargo.

Formato F-03 ([anexo D](#)) Exámen médico ocupacional

Una vez seleccionado el candidato más opcionado para cubrir la vacante existente se le realiza una visita domiciliaría, se le entrega la orden de los exámenes médicos ocupacionales con

el fin de iniciar el proceso de vinculación; realizado este procesos se analizaran las recomendaciones del médico ocupacional, si el candidato es apto para ocupar la vacante, se continua con el procesos de solicitud de toda la documentación necesaria para realizar la vinculación a la seguridad social y finalmente se realiza la firma del contrato de común acuerdo, por las partes.

En caso que el candidato no sea apto según el examen médico y/o la visita domiciliaria, se continúa el proceso con el segundo candidato mejor opcionado.

Vinculación y contratación

Objetivo. Atraer los mejores candidatos potencialmente calificados e interesados en formar parte del equipo de trabajo del laboratorio.

Alcance. Inicia con la consecución del candidato y termina con la contratación del mejor candidato postulado.

Responsable. Gerencia y Área de talento humano.

Tabla 2.

Actividades proceso vinculación y contratación

Actividad	Descripción	Responsable
Se entrega a la persona seleccionada la orden de exámenes médicos ocupacionales. (anexo D)	Una vez seleccionado el mejor candidato Para cubrir la vacante, se le hace entrega del Formato de exámenes médicos para que los tome. Se reporte el estado actual de su salud	Área de talento humano
	De acuerdo a los resultados médicos, si el	

Documentación	candidato cumple totalmente con lo requerido, se le solicita la documentación oficial, tanto personal como familiar para la afiliación a seguridad social.	Área de talento humano
Firma del Contrato	De común acuerdo de las partes se firma el contrato de trabajo.	Área de talento humano
Carpeta Archivo	Se organiza la información dentro de una carpeta y se entrega para archivo y custodia	Área de talento humano

Elaboración propia

Continuamos con la conceptualización de los formatos diseñados para lograr estructurar los procesos de vinculación y contratación, según flujo grama FG-03 ([anexo K](#)).

Formato F-03 ([anexo D](#)) Examen médico ocupacional

Una vez seleccionado el candidato más opcionado para cubrir la vacante existente se le realiza una visita domiciliaría, se le entrega la orden de los exámenes médicos ocupacionales con el fin de iniciar el proceso de vinculación; realizado este procesos se analizaran las recomendaciones del médico ocupacional, si el candidato es apto para ocupar la vacante, se continua con el procesos de solicitud de toda la documentación necesaria para realizar la vinculación a la seguridad social y finalmente se realiza la firma del contrato de común acuerdo, por las partes.

En caso que el candidato no sea apto según el examen médico y/o la visita domiciliaria, se continúa el proceso con el segundo candidato mejor opcionado.

Los documento que se deben solicitar al nuevo funcionario, de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T), para la afiliación a seguridad social, son:

- Cuatro (4) fotocopia de la cedula de ciudad del nuevo trabajador y de su conyugue, ampliadas al 150%.
- Registro civil de los hijos menos si los ahí
- Fotocopia del documento de identidad de los hijos mayores de 7 años.
- Constancia de escolaridad de los hijos hasta los 25 años.
- Si el trabajador tiene historial laboral, debe adjuntar la certificación de afiliación a EPS y al fondo de pensiones y cesantías, para evitar la duplicidad en las afiliaciones.

Entrenamiento e inducción

Objetivo. Suministrar la información general de la empresa y las condiciones de trabajo al nuevo empleado, que le permita la integración al laboratorio y su puesto de trabajo, así mismo en el entrenamiento mejorar, desarrollar y crear nuevas habilidades, destrezas y actitudes del nuevo empleado en el cargo que desempeña.

Alcance. Lograr en el menor tiempo posible la adaptación del nuevo trabajador a la organización y su grupo de trabajo, cubriendo las expectativas del cargo. Aprovechar cualidades y habilidades fortaleciéndolas con los entrenamientos, que le permitan un correcto desempeño al trabajador dentro del laboratorio.

Responsable. Área de Talento Humano.

Políticas. El procesos de inducción se realiza inmediatamente ingrese el nuevo trabajador al laboratorio. Este proceso debe contar con la participación de todos los nuevos colaboradores de la empresa.

Tabla 3.

Actividades proceso entrenamiento e inducción.

Actividad	Descripción	Responsable
Información oficial	Se notifica y cita (hora y lugar) al nuevo empleado que fue seleccionado para ingresar al laboratorio	Área de talento humano.
Inducción	Inducción, información general de la empresa y se entrega organigrama para que conozca la ubicación del cargo y los distintos cargos con los que tiene relación F-06 (anexo G).	Área de talento humano.
	Se le da a conocer el Reglamento de seguridad y se entregan elementos de protección. Formato F-05 (Anexo F).	Área de talento humano.
	Se le da a conocer el Reglamento interno de trabajo y se entrega dotación. Formato -04 (anexo E).	Área de talento humano.
	Se le entrega Manual de funciones	Área de talento humano.
	Se entrega el Flujo grama de procedimiento FG-01 (anexo I).	Área de talento humano.
	Se le informan las condiciones de trabajo, conductas y apariencia, horarios y fechas de pago	Área de talento humano.
	Explicación de las metas estratégicas de la empresa puesto de trabajo físico, equipos y materiales.	Área de talento humano.

	Inventario de las necesidades de entrenamiento.	Área de talento humano.
	Estructura y/ diseño del programa de las actividades a realizar.	Área de talento humano.
	Ejecución del programa de entrenamiento.	Área de talento humano.
	Aprobación del programa de entrenamiento.	Área de talento humano.
	Evaluación de los resultados del entrenamiento.	Área de talento humano.

Elaboración propia

Finalmente tenemos la conceptualización de los formatos diseñados para lograr estructurar los procesos de entrenamiento e inducción, según flujo grama FG-04 ([anexo L](#)).

Formato F-06 ([anexo G](#)) Inducción de personal

Una vez realizado el proceso de vinculación y contratación toda persona que ingrese a laborar al laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, debe realizar el procesos de inducción a la organización, el fin de este formato es registrar la evidencia que se le suministro la información, documentación general, normas, reglamentos de la empresa y específicos del cargo a desempeñar, contiene los parámetros y las firmas en señal de conocimiento y aceptación de haber recibido la información enunciada anteriormente.

Formato F-05 ([anexo F](#)) Elementos de protección personal

Una vez finalizado el proceso de inducción se hace entrega de los elementos de protección personal, diligenciado el formato con nombres y apellidos del funcionario, documento de

identidad, cargo a desempeñar y elementos de protección recibidos para el cargo a desempeñar.

Se debe registrar la firma en señal de haber recibido a satisfacción.

Formato F-04 ([anexo E](#)) Control entrega dotación

Finalizado el procesos de inducción se realiza la entrega de la dotación completa de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T) 3 veces al año, por lo que se diligencia el formato, con el fin de llevar el respectivo control y como evidencia que se está cumpliendo con lo estipulado por la ley; se firma por el trabajador en señal de recibo a satisfacción y por el encargado del área de talento humano en señal de entrega.

Flujo grama de procedimientos FG- 01 ([anexo I](#))

Este flujo grama resume todos los procesos propuestos para la creación del área de talento humano para el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A

Adicional buscando la motivación, compromiso y empoderamiento de los trabajadores, es importante mencionar que como recomendación se realizó el formato F-07 ([anexo H](#)) Tabla de compensación. El cual propone unos incentivos a los trabajadores del laboratorio como son:

- El pago de una prima extralegal al año, por cumplimiento de metas organizacionales.
- Financiamiento de estudio teniendo en cuenta el promedio estudiantil obtenido, con unos rangos pre establecidos a saber: con un promedio de 4.0 a 4.4 se paga el 50% del semestre y con un promedio igual o superior a 4.5 se paga el 100% del semestre.
- Programación de actividades, como terapias de relax, clases de zumba, jornada de buena alimentación, entre otros, para los viernes en la tarde en coordinación con la ARL.
- Premiación al mejor empleado del mes, realizado por votación entre los compañeros.

Informe para la gerencia.**Dr. Luis Carlos Martínez Triana****Gerente General.****Ciudad**

Dando respuesta a la oportunidad brindada con el objeto de desarrollar y presentar una propuesta para la creación del área de talento humano con el propósito de ser implementada en el laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, a continuación se realiza la presentación de los hallazgos realizados que sirvieron como base, para poder definir un plan de trabajo, con la estructuración de los principales procesos que se pueden implementar en la organización y que sirven como herramienta que le permita visualizar de una forma clara y sencilla pero puntual, las ventajas de crear el área de talento humano para la organización, teniendo en cuenta que el activo más valioso que posee el laboratorio es su recurso humano.

Por medio de la planeación estratégica se ha logrado identificar las necesidades actuales del laboratorio y las debilidades encontradas por la falta de procesos de talento humano, que le permitan a la organización enfrentar de la mejor manera un futuro para alcanzar los objetivos definidos a corto, mediano y largo plazo, adicional, si tenemos en cuenta que la organización está creciendo y se está expandiendo a nivel nacional, es importante organizar un equipo motivado y comprometido que sea el respaldo de crecimiento y éxito sostenido del laboratorio.

Para realizar el diagnóstico inicial y lograr identificar el estado actual del área de talento humano de acuerdo con lo establecido en el código sustantivo del trabajo, se realizó una encuesta online con 15 preguntas a los trabajadores del laboratorio, donde se demuestra que por omisión o por falta de conocimiento de la ley, se están incurriendo en faltas y/o errores que no solo colocan

en riesgo la estabilidad económica del laboratorio, por incurrir en sanciones de ley, sino la falta de conocimiento de la capacidad real de los empleados contratados, que pueden ayudar a alcanzar los objetivos misionales propuestos por la organización.

Es así que, con la inversión para la creación del área del talento humano y la contratación de un profesional idóneo que se responsabilice de la implementación y divulgación de los procesos ya estructurados con formatos y flujo gramas como son: la planificación y organización del talento humano, reclutamiento y selección de personal, vinculación y contratación, inducción y entrenamiento, basados en el plan de trabajo realizado, utilizando la metodología de planeación estratégica y una proyección para realizar una revisión y verificación de los alcances logrados en el término de un año, donde se puede evidenciar que la planeación estratégica en el área de talento humano permite, dentro de muchos otros beneficios, alcanzar los objetivos de empresa, el diseño de diferentes estrategias, ahorro de costes, mayor productividad, mejorar el clima laboral y la comunicación asertiva.

En consecuencia, es necesario contar con el área de talento humano que le permita al laboratorio contar con instrumentos necesarios para analizar, diagnosticar y reflexionar para lograr tomar decisiones acertadas en cuanto a la proyección del laboratorio. Esto con el fin de adecuarse a los constantes cambios y a las exigencias del entorno.

Bogotá D.C. mayo 1 de 2021.



Informe Gerencial



Necesidades

- ▲ Falta de procesos de talento humano.
- ▲ Motivación.
- ▲ Respaldo de crecimiento

Procedimientos

- ▲ Encuestas online.
- ▲ Se evidencia la falta de implementación de procesos y desconocimiento de la ley

Resultado:



Fuente: Elaboración propia.

Recomendaciones

Como producto de los hallazgos realizados dentro del diagnóstico organizacional, el plan de trabajo propuesto y la estructura de los procesos planteados, se hacen las siguientes recomendaciones a la gerencia del laboratorio, como soporte para la creación del área de talento humano.

Es fundamental que los directivos del laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A responsables de la toma de decisiones, posean habilidades para identificar y evaluar los riesgos, con el fin de implementar programas preventivos y/o correctivos que permitan mitigar las situaciones de riesgo que puedan afectar el ambiente laboral y la salud en general.

Igual de importante, es la divulgación de los cambios y/o implementación de los nuevos procesos, toda vez que permiten generar conocimiento entre los empleados de la nueva estructura organizacional, con referencia a la cultura organizacional es necesario brindar charlas de capacitación para todos los empleados y así promover un buen ambiente laboral y de respeto con la práctica de los valores organizacionales e impulsar las relaciones humanas, fomentando el trabajo en equipo y la toma de decisiones en equipo.

Se propone realizar una tabla de compensación (anexo H) o programa de plan de incentivos, el cual tiene como principal objetivo motivar a los trabajadores para la mejora de sus resultados. Estos incentivos adicionales se excluyen de las bonificaciones y primas legales. Su objetivo fundamental es: motivar a los empleados, permitirles crecer profesionalmente, aumentar la productividad, mejorar el clima laboral, atraer nuevos profesionales con talento y la asignación de mentores para fortalecer el aprendizaje, se aprovechan las experiencias y capacidades de otros compañeros, es fundamental crear este vínculo que ayuda a contribuir al fortalecimiento y desarrollo de los demás compañeros.

Conclusiones

Con la actual investigación se pretende realizar el diagnóstico organizacional del laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A, lo más real posible, del estado actual del área de talento humano, teniendo como fundamento el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T) y estableciendo las herramientas y/o instrumentos necesarios para lograr el éxito de la investigación, a partir de la reunión sostenida con la gerencia se obtiene información de la estructura interna de la organización y el punto de vista de la dirección; con la aplicación de una encuesta en línea a todo el personal del laboratorio, tenemos acceso al punto de vista de los empleados.

Con la actividad realizada se refleja la total ausencia de procesos administrativos relacionados con el talento humano y la importancia de implementar esta área en la organización que le permitirá una mejora en la productividad, empleados motivados y obtener clientes satisfechos, todo esto aunado permite que el laboratorio perdure en el tiempo.

Se propone un plan de trabajo a partir del diagnóstico realizado, con base en la planeación estratégica, se realiza inventario unificando de las habilidades y competencias de los colaboradores que permiten direccionar y unificar los criterios de desempeño y programas de capacitación que se deberán implementar con el fin de cumplir los objetivos trazados.

Una vez diagnosticado el estado actual del área de talento humano, con un plan de trabajo concreto basado en la planeación estratégica y evidenciadas las necesidades existentes del laboratorio, se propone implementar los procesos de planificación y organización del talento humano, reclutamiento y selección de personal, vinculación y contratación, inducción y entrenamiento, que le permita a la empresa alcanzar las metas propuestas y la gestión eficiente de recursos, la cultura de empresa, mejorar clima organizacional, motivación y empoderamiento de todos sus integrantes.

Referencias

- Aguilar Joyas, J. C. (2014). Retos y rol estratégico en la gestión del talento Humano Caso en empresas de Cali, Colombia. *Mercados y Negocios*, 15(1), 4–20
- Asturias Corporación Universitaria. Teorías de la Administración. Pg.4. URL.https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/introduccion_administracion/unidad2_pdf1.pdf
- Código sustantivo del trabajo (CST). Ley 2663. 5 de agosto de 1950 (Colombia) URL <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>
- Chocontá J. Rodríguez, L (2017). Propuesta para la creación del departamento de talento humano de la empresa Pegamaster Ltda, de la ciudad de Sogamoso - Boyacá. URL. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1923/1/TGT-645.pdf>
- Congreso de Colombia. (1991, 1 de enero). *Ley 50 de 1.990. Derecho individual del trabajo*. Diario oficial 39.618. URL https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm
- Congreso de Colombia. (1993, 23 de diciembre). *Ley 100 de 1.993. Crea el sistema de seguridad social integral*. Diario oficial 41.148. URL http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Congreso de Colombia. (2012, 11 de julio). *Ley 1562 de 2.012. Modifica el sistema de riesgos laborales*. Diario oficial No 48.488. URL http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html#:~:text=Es%20accidente%20de%20trabajo%20todo,una%20invalidez%20o%20la%20muerte.
- Constitución política de Colombia (1991). Artículo 25. URL. <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Divulgación dinámica (29 de mayo 2019). Teoría X y Teoría Y de McGregor ¿En qué consiste?.

Blog. URL. <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/#:~:text=Una%20de%20las%20teor%C3%ADas%20m%C3%A1s,Teor%C3%ADa%20X%20y%20Teor%C3%ADa%20Y.&text=Seg%C3%BAn%20esta%20teor%C3%ADa%20C%20la%20concepci%C3%B3n,condicionen%20su%20estilo%20de%20direcci%C3%B3n.>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-316). Recuperado de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. URL.

<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. URL.

<https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). URL.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Incpol. INSTITUTO NACIONAL DE CONTADORES PÚBLICOS DE COLOMBIA. Código

Sustantivo del Trabajo. Principios Generales. Sitio web:

<https://incp.org.co/Site/productosyservicios/legislativa/cst.htm>

Maeztu, I. (2008). Factores determinantes de la Gestión de los Recursos Humanos en las Pyme.

Tesis doctoral. Universidad de Cádiz. España.

Martin, J. (13 de julio 2017) ¿Conoces la Teoría “X” y Teoría “Y”? Bloq. URL

<https://www.cerembs.co/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y#:~:text=Lo%20que%20es%20posible%20analizar,de%20confianza%20y%20respeto%20mutuo>

Martin, J. (29 de octubre de 2019) Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa

Bloq. URL. <https://www.cerem.es/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>

Medina Ramírez, A. F., Calderón Gómez, A. M., Guzmán Ladino, D., Romero Vallejo, L. L., &

Guevara Amaya, M. (2020). Proponer la elaboración de las políticas de gestión para el talento humano de la empresa Servimacons S.A.S de la ciudad de Villavicencio. URL.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38300/amcalderong.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de trabajo. (2006, 27 diciembre). *Convenio de Seguridad Social entre la Republica de*

Colombia y el Reino de España. Diario oficial 46.494 Ley 1112. URL

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/108479/1conveniocolombiaespanapensiones.pdf/a8069fc8-29c9-d25b-82a6-c2a4cd37e654?t=1488383623585>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo

enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.66-68). URL.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). URL.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-74). URL. [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.110-118). URL. [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

Neetwork EOOD © 2020. Teorías de la administración: Cuáles son, autores y ejemplos. Bloq.

URL. [https://neetwork.com/teorias-de-la-](https://neetwork.com/teorias-de-la-administracion/#6_Teoria_XY_por_Douglas_McGregor)

[administracion/#6_Teoria_XY_por_Douglas_McGregor](https://neetwork.com/teorias-de-la-administracion/#6_Teoria_XY_por_Douglas_McGregor)

Normas APA: presentación de trabajos escritos Normas APA. URL.

<https://normasapa.in/>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

URL.<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. URL.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Organización internacional del trabajo. (1932, 01 de mayo). C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). URL.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029#:~:text=29\)%20hac%C3%ADa%20referencia%20a%20un,los%20art%C3%ADculos%203%20a%2024.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029#:~:text=29)%20hac%C3%ADa%20referencia%20a%20un,los%20art%C3%ADculos%203%20a%2024.)

Organización internacional del trabajo. (1953, 23 de mayo). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). URL.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización internacional del trabajo. (1976, 19 de junio). C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). URL.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138

Pelayo, C. Las principales Teorías administrativas y sus enfoques. Bloq. URL.

<https://www.monografias.com/trabajos2/printeoadmin/printeoadmin.shtml>

RADA, G. (30 de 08 de 2007). Web Gabriel Rada. Revisado 2007 Tomás Merino. Obtenido de escuela.med.puc.cl/recursos/recepidem/epiDesc4

Ramos Lugo, Gloria Enith, & Triana Gómez, Martha Lucia (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, XIII (34),309-314. [fecha de Consulta 15 de Abril de 2021]. ISSN: 0122-1701. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934052>

Sánchez, S. Osorio L. (2014) Propuesta para la creación del área de talento humano en el fondo de valorización del municipio de Medellín-Fonvalmed. URL

<https://core.ac.uk/download/pdf/51195448.pdf>

Tumbaco Yagual, L. L. (2020). Plan estratégico de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Unidad Educativa Ancón, provincia de Santa Elena, año 2018. URL

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5302/1/UPSE-TAE-2020-0018.pdf>

Anexos

Anexo A. Encuesta estado actual del área de talento humano.

	Area Talento Humano	CODIGO E- 01
		VERSION 0
	Encuesta del estado actual del área de talento humano	PAGINAS 1 DE 1

1.- Diagnóstico organizacional del laboratorio farmaceutico Aquilabs S.A. con el fin de identificar el estado actual del área de talento humano.

Cordialmente, solicitamos su colaboración para completar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para realizar un diagnóstico organizacional al laboratorio farmacéutico Aquilabs S.A. con el fin de identificar el estado actual del área de talento humano, de acuerdo con lo establecido en el código sustantivo del trabajo.

La información suministrada será tratada de acuerdo a la Ley 1581 de 2012.

***1. Genero**

Hombre Mujer

***2. Edad**

Entre 18 a 30 años Entre 31 a 40 años 41 o más

***3. ¿Cuál es su estado civil?**

Soltero Casado Separado Unión libre Otro

***4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Laboratorio?**

1 a 2 años 3 a 4 años Más de 5 años

***5. ¿Al momento de ingresar a trabajar al Laboratorio, presento una entrevista?**

Si No

***6. ¿Al momento de ingresar a trabajar al Laboratorio debió presentar pruebas psicotécnicas?**

Si No

***7. ¿Al momento de iniciar sus labores en el laboratorio le dieron a conocer el perfil del cargo?**

Si No

***8. ¿Cómo se entero que existía una vacante en el laboratorio?**

Convocatoria interna Avisos por internet Recomendación Otros

***9. ¿Al momento de ingresar a trabajar al laboratorio recibió algún tipo de inducción?**

Si No

***10. ¿Al momento de ingresar a trabajar al laboratorio recibió algún tipo de entrenamiento?**

Si No

***11. ¿Durante el tiempo que lleva trabajando en el laboratorio ha recibido algún tipo de capacitación?**

Si No

***12. ¿Al momento de ingresar a trabajar al laboratorio le realizaron exámenes médicos, dando cumplimiento al artículo 348 del Código sustantivo del trabajo (CST)?**

Si No

***13. ¿El laboratorio cumple con todas las obligaciones de Seguridad Social contempladas en la Ley 100 de 1993?**

Si No

14. ¿El laboratorio le suministra calzado y vestido de labor (dotación) tres (3) veces al año, dando cumplimiento al artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)?

Si No

***15. ¿Al momento de ingresar a trabajar al laboratorio le dieron a conocer el reglamento interno de trabajo y/o esta publicado en algún lugar visible? Como lo contempla el artículo 104 del Código sustantivo del trabajo (CST)**

Si No

Anexo B. Requerimiento de personal

		Area Talento Humano		CODIGO F-01
		Requerimientos de Personal		VERSION 0
				PAGINAS:
				1 DE 1
Item	Cargo	Descripción Características	Cantidad	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
OBSERVACIONES:				
Departamento Solicitante		Enterado Area Talento Humano		
Nombre		Nombre		
Cargo		Cargo		
Fecha		Fecha		
Fecha Solicitud:				
Fecha Inicio				
ELABORO		REVISO		APROBO

Anexo C. Hoja de vida.

	Area de talento humano						CODIGO F-02
	Hoja de vida						VERSION 0
							PAGINAS: 1 DE 1
DATOS PERSONALES							FOTO
APELLIDOS							
TIPO DE DOCUMENTO	C.C.	T.I.	C.E	NUMERO			
EXPEDIDA EN			FECHA EXPEDICION				
LUGAR DE NACIMIENTO			FECHA DE NACIMIENTO	DIA	MES	AÑO	
DIRECCION DE RESIDENCIA							
EN CASO DE EMERGENCIA LLAMAR A	NOMBRE			TEL.			
	PARENTESCO			(CEL.)			
TELEFONO			CELULAR			TIPO DE SANGRE	
EPS					AFP		
ESTADO CIVIL							
PERSONAS A CARGO							
NOMBRE					PARENTESCO		
NOMBRE					PARENTESCO		
INFORMACION PROFESIONAL Y LABORAL							
OCUPACION				AÑOS DE EXPERIENCIA			
INFORMACION ACADEMICA							
NIVEL BASICA MEDIA VOCACIONAL							
TITULO OBTENIDO	AÑOS CURSADOS	AÑO TERMINACION	INSTITUCION			CIUDAD	
NIVEL TECNICO (DILIGENCIE EN ORDEN CRONOLOGICO) Y ANEXAR SOPORTE							
TITULO OBTENIDO	AÑOS CURSADOS	AÑO TERMINACION	INSTITUCION			CIUDAD	
NIVEL TECNOLOGICO DILIGENCIE EN ORDEN CRONOLOGICO) Y ANEXAR SOPORTE							
TITULO OBTENIDO	AÑOS CURSADOS	AÑO TERMINACION	INSTITUCION			CIUDAD	
NIVEL PROFESIONAL (DILIGENCIA EN ORDEN CRONOLOGICO) Y ANEXAR SOPORTE							
TITULO OBTENIDO	AÑOS CURSADOS	AÑO TERMINACION	INSTITUCION			CIUDAD	
OTROS CURSOS DE EXTENSION (DILIGENCIE EN ORDEN CRONOLOGICO)							
NOMBRE DEL CURSO	AÑO TERMINACION	DURACION HORAS	INSTITUCION			CIUDAD	
EXPERIENCIA LABORAL(DILIGENCIA EN ORDEN CRONOLOGICO) Y ANEXAR SOPORTE							
EMPRESA	FECHA INGRES	FECHA RETIRO	TIEMPO	CARGO	JEFE INMEDIATO	TELEFONO	
REFERENCIAS							
LABORALES			PERSONALES				
NOMBRE	CARGO	TELEFONO	NOMBRE	PARENTESCO	TELEFONO		
FIRMA DEL TRABAJADOR							
PARA SER DILIGENCIADO POR LA EMPRESA (AREA TALENTO HUMANO)							
RESPONSABLE DE LA VERIFICACION REFERENCIAS				CARGO			
TIPO DE CONTRATO				FIRMA AUTORIZADA			
ELABORO	REVISO			APROBO			

Anexo D. Autorización examen médico.

		Area Talento Humano			CODIGO F-03
		Autorización Exámen Médico Ocupacional			VERSION 0
					PAGINAS
					1 DE 1
Entidad		Fecha		Consecutivo	
Dirección		Departamento		Teléfono	
Nombre Colaborador			Documento		
Cargo	Objeto de la Autorización:				
Clase de Examen	Ingreso	Periódico	Reingreso	Retiro	
Detalles de Exámen					
ITEM	EXAMEN MEDIO OCUPACIONAL	ITEM	DETALLE		
1	Exámen Médico Ocupacional con énfasis en ergonomía	1	Visionaria Ocupacional		
		2	Espirometría Ocupacional		
		3	Audiometría Ocupacional		
		LABORATORIOS			
2	Exámen Médico ocupacional con énfasis en Levantamiento de cargas y	4	Triglicéridos		
		5	Glicemia		
		6	Colesterol		
Autorización		Enterado Trabajador		Recibido Centro Médico	
Nombre Colaborador		Fecha		Fecha	
Cargo					
ELABORO		REVISO		APROBO	

Anexo E. Control entrega dotación

		Area Talento Humano				CODIGO F-04	
						VERSION 0	
		Control Entrega Dotaciones				PAGINAS	
						1 DE 1	
Nombre Trabajador							
Cargo				Documento			
Motivos de la Entrega							
ORDINARIA	Entrega Inicial o periodicidad establecida	REPOSICION	Reposición por desgaste no intencional de la prenda	DAÑO	Reposicion por daño	PERDIDA	Reposición por pérdida
Fecha Entrega (Dia - Mes - Año)		Ordinaria	Desgaste	Daño	Perdida	DOTACION	
						CAMISETA ALGODÓN O TI	BLUSA DE CUELLO EN TEI
FIRMA QUIEN ENTREGA A SATISFACCION				FIRMA QUIEN RECIBE A SATISFACCION			
OBSERVACIONES:							
ELABORO		REVISO			APROBO		

Anexo F. Entrega elementos de protección

		Area Talento Humano					CODIGO F-05	
		Entrega Elementos de Protección Personal					VERSION 0	
							PAGINAS	
							1 DE 1	
Nombre Trabajador								
Documento								
Cargo								
Motivo de la Entrega								
ORDINARIA		Entrega Inicial	DETERIORO	Reposición por desgaste no intencionado del elemento	DAÑO	Reposición por daño	PERDIDA	Reposición por pérdida
FECHA ENTREGA (DIA - Mes - Año)	TIPO DE ENTREGA		DESCRIPCIÓN				CENTRO DE COSTO	
	ORDINARIA	DETERIORO	DAÑO/PERDIDA	GAFAS SEGURIDAD	CASCO PLASTICO	GUANTES POLIPROPILENO	PROTECTOR AUDITIVO INSERCION	
FIRMA QUIEN ENTREGA A SATISFACCION					FIRMA QUIEN RECIBE A SATISFACCION			
OBSERVACIONES:								
ELABORO			REVISO			APROBO		

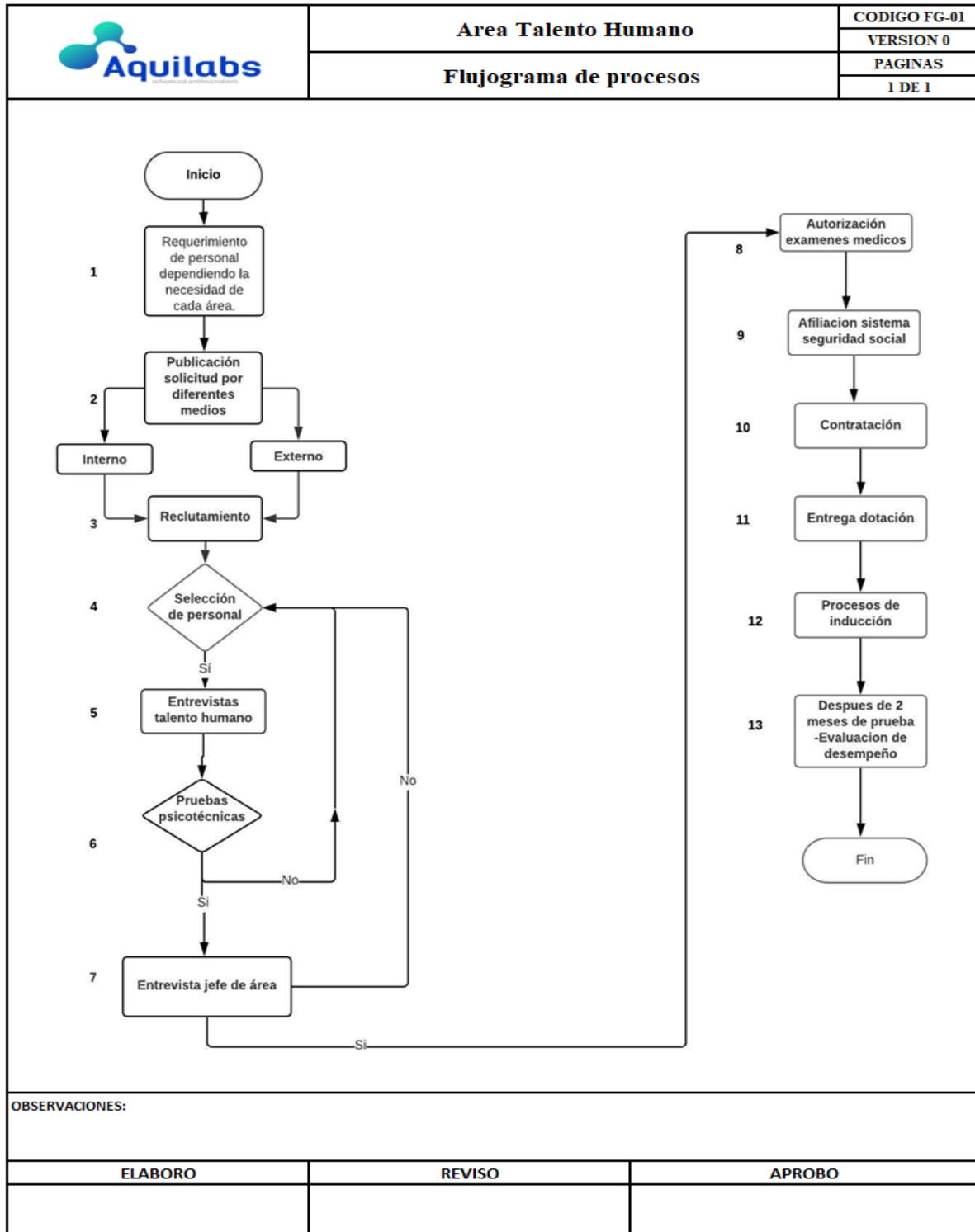
Anexo G. Formato de inducción

	Area Talento Humano		CODIGO F-06
			VERSION 0
		Inducción de Personal	PAGINAS
			1 DE 1
Fecha:			
Nombre Trabajador			
Cargo			
Por medio del presente certifico que recibi inducción sobre los temas de:			
		APLICA	NO APLICA
1	Generalidades de la empres (Historia, Misión, Visión, Valores, Organigrama y Distribución de la Empresa)		
2	Política y objetivos Corporativos de Seguridad y Salud en el trabajo, No consumo de alcohol y drogas.		
3	Reglamento de Higiene y seguridad Industrial, Reglamento Interno de Trabajo, Copasst y Comité Convivencia		
4	Explicación de las funciones, responsabilidades y riesgos inherentes al cargo que va a desempeñar y sus respectivos controles.		
5	Explicación del horario de trabajo, los requisitos para pago de horas extras, y los requisitos para obtener permisos		
6	Procedimientos para dar respuesta a un plan de emergencia, rutas de evacuación, líneas de apoyo en caso de emergencia y brigadas		
7	Elementos de protección personal de uso obligatorio para la actividad que desempeñará, procedimientos e instructivos de trabajo seguro		
8	Explicación de los procedimientos para la atención, reporte e investigación de accidentes.		
9	Explicación de los procedimientos para el control de documentos y registros.		
10	Explicación Metodología de evaluación y programa de capacitación		
11	Presentación ante sus compañeros de trabajo y ubicación del puesto de trabajo.		
Firma en señal de Aceptación			
Firma Capacitador Inducción.			
ELABORO		REVISO	APROBO

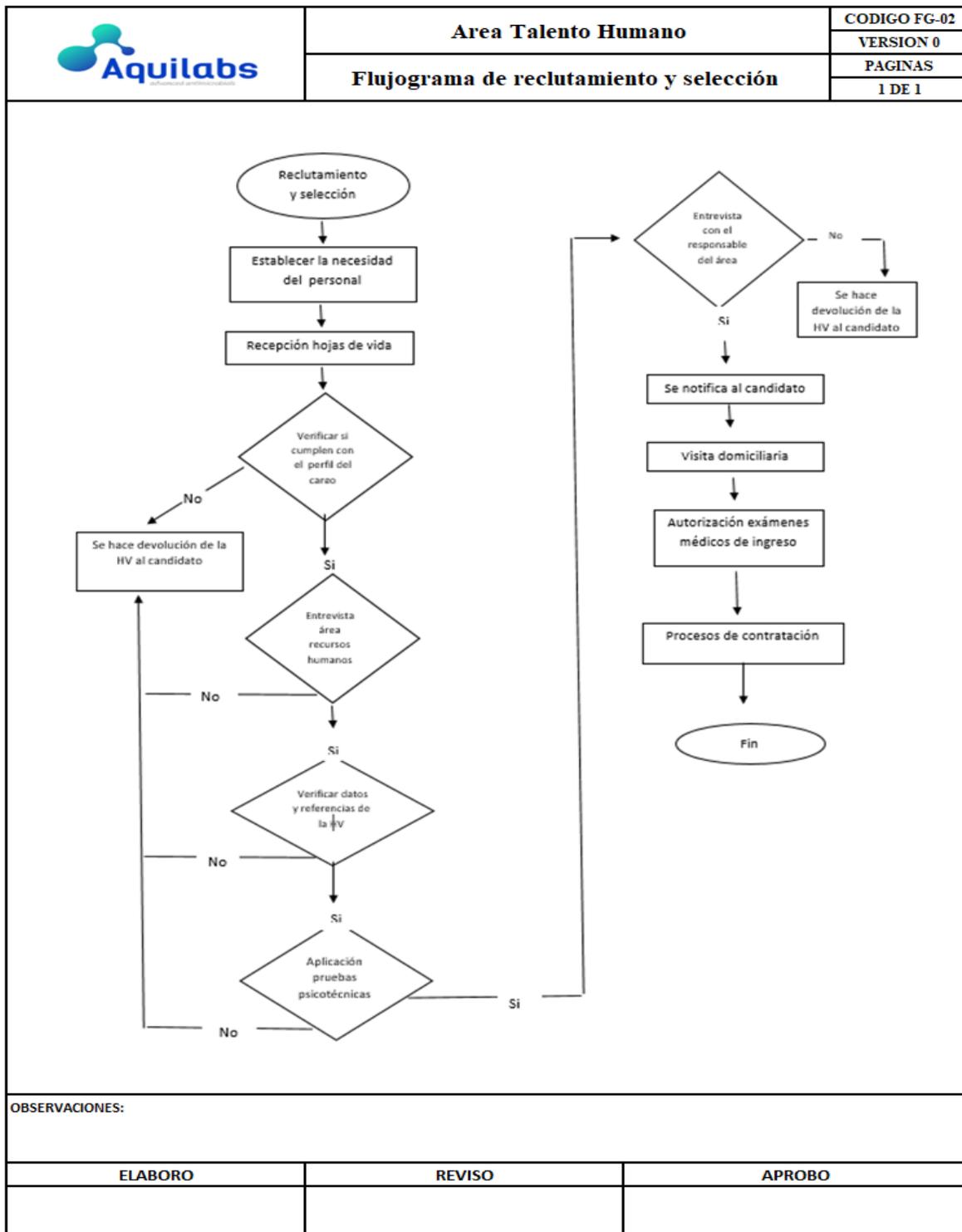
Anexo H. Tabla de compensación.

	Area Talento Humano		CODIGO F-07
			VERSION 0
	Tabla de Compensación.		PAGINAS
			1 DE 1
<p>Programa de incentivos:</p> <p>Prima extralegal la cual se asignará por cumplimiento de metas organizacionales</p> <p>Financiamiento de estudios a los trabajadores de acuerdo a promedio estudiantil.</p> <p>Programas de bienestar trabajando de la mano con la ARL, en actividades a realizar en jornadas los días viernes en horas de la tarde.</p> <p>Mejor empleado del mes basados en consenso de los compañeros.</p>			
ELABORO	REVISO	APROBO	

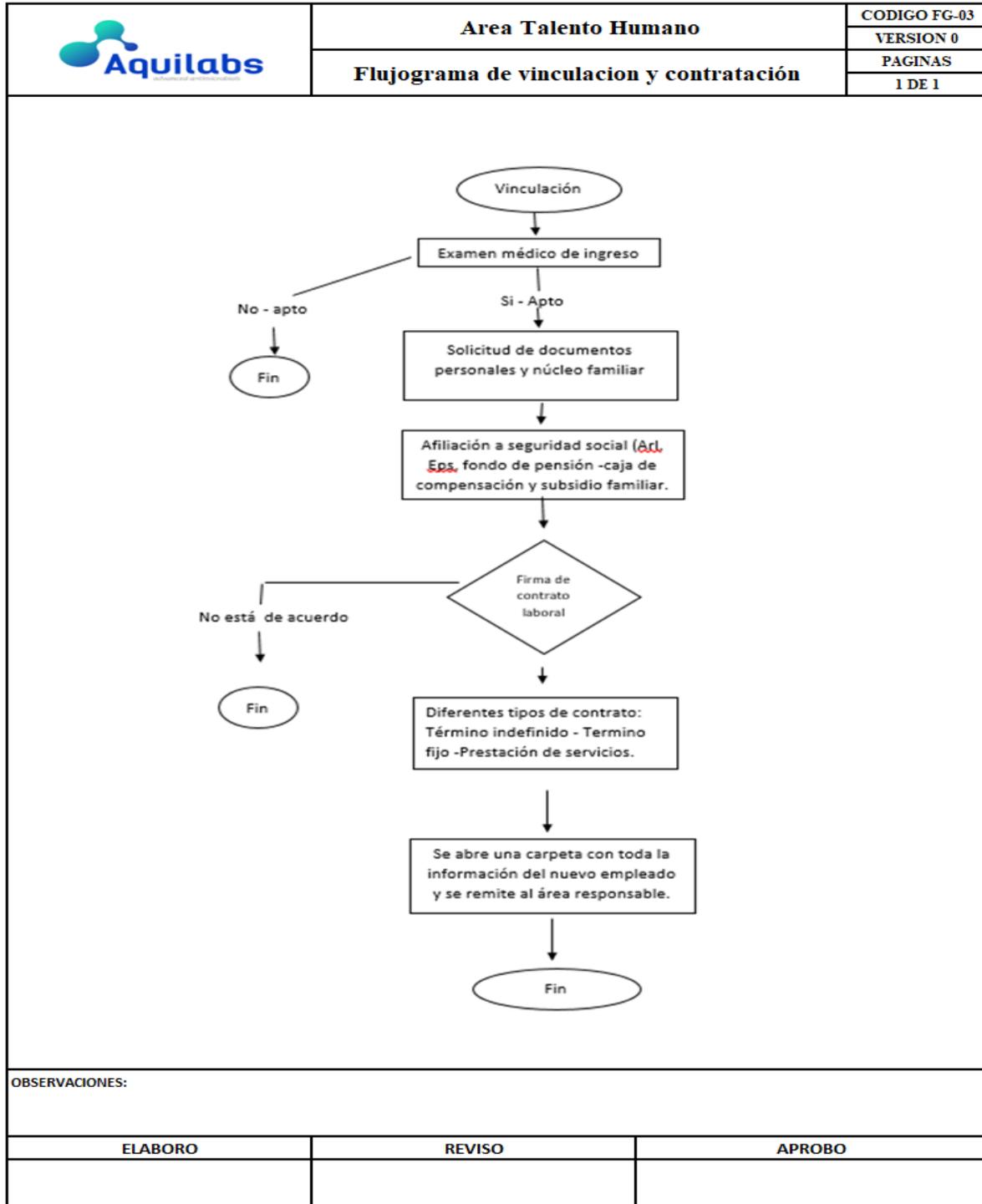
Anexo I. Flujograma de procesos.



Anexo J. Flujograma de reclutamiento y selección.



Anexo K. Flujograma vinculación y contratación.



Anexo L. Flujograma inducción y entrenamiento.

