

Fallas labores en reclutar y promocionar colaboradores en la empresa CI Procaps.

Alfonso Junior Pérez Menco
Clara Ibeth Romero Carbonell
Sandra Milena Meza Argote
Yerlis Margarita Idárraga Martínez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN
Administración de Empresas
Diplomado de Profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social Empresarial
Mayo 2021

Fallas labores en reclutar y promocionar colaboradores en la empresa CI Procaps.

Alfonso Junior Pérez Menco
Clara Ibeth Romero Carbonell
Sandra Milena Meza Argote
Yerlis Margarita Idárraga Martínez

Didier Luisinho Martínez Santos

Asesor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN
Administración de Empresas
Diplomado de Profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social Empresarial
Mayo 2021

Tabla de Contenido

Resumen	6
Palabras Claves	6
Abstract	7
Keywords	7
Capítulo 1. Antecedentes	8
Introducción	8
Problema	10
Objetivos	10
Capítulo 2. Marcos Referenciales	11
Marco conceptual	11
Marco Teórico	14
Marco institucional	15
Marco Legal	21
Capítulo 3. Resultados	23
Diagnóstico	23
Matriz de Marco Lógico	24
Capítulo 4. Plan de Mejoramiento	23
Plan de Acción y de Seguimiento	28
Conclusiones	31
Referencias	32
Anexos	34

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Plan de Acción y de Seguimiento para la Dimensión Económica</i>	12
Tabla 2. <i>Plan de Acción y de Seguimiento para la Dimensión Social</i>	12
Tabla 3. <i>Plan de Acción y de Seguimiento para la Dimensión Ambiental</i>	13

Lista de Figuras

Figura 1. <i>Árbol de problemas para la empresa xx</i>	23
Figura 2. <i>Árbol de Objetivos para la empresa xx</i>	24
Figura 3. <i>Mapa Estratégico para la empresa xx</i>	25

Lista de Anexos

Anexo A. Enlace al Código de Ética	32
Anexo B. Formato de Recolección de Información	32

Resumen Analítico Especializado

Título	Fallas labores en reclutar y promocionar colaboradores en la empresa CI Procaps.
Autores	Alfonso Junior Pérez Menco, Clara Ibeth Romero Carbonell, Sandra Milena Meza Argote, Yerlis Margarita Idarraga Martínez.
Tipo de documento	Trabajo de grado de Diplomado.
Asesor	Didier Luisinho Martínez Santos.
Año	2021.
Palabras clave	Desarrollo social, Desarrollo económico, Diagnostico, Estrategia, plan de mejoramiento, Sostenibilidad.
Resumen	CI PROCAPS S.A., es una compañía comprometida que se ocupa del bienestar general de sus trabajadores y la organización con un conocimiento fuerte sobre las diferentes formas de aumentar la capacidad de producción, abriendo a la posibilidad de ejecutar diversos escenarios en el mercado de interés, se aplica y realiza la exploración de los procedimientos que sistematizan la gestión de una persona dentro de la empresa.
Problema de investigación	Fallas labores en reclutar y promocionar Colaboradores en la empresa CI Procaps.
Metodología	Hibrida.
Principales resultados	La documentación y manejo de los derechos humanos, esta de manera ambigua. Los valores organizacionales son puntuales y definidos efectivamente, Existen prácticas laborales de reclutamiento y promoción eficientes que proporcionan condiciones de trabajo dignas basadas en los derechos fundamentales.
Conclusiones	Un buen sistema permite evaluar habilidades, intereses, aptitudes y rasgos de personalidad del candidato más apto para el puesto de trabajo, potenciando como valor agregado para el departamento de gestión humana, siempre y cuando se impulsen prácticas de mejora continua que apunten a la creatividad e innovación en la institución.
Referencias	Sánchez, N. (2007). El marco lógico. Metodología para la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos. <i>Visión Gerencial</i> , (2),328-343. Vargas-Chaves, I y Marrugo-Salas, L. (2015). La responsabilidad social empresarial como criterio orientador para la sostenibilidad y la ética de las actividades del sector bancario. <i>Jurídicas</i> , 2, 42.

Resumen

CI PROCAPS S.A., es una compañía comprometida que se ocupa del bienestar general de sus trabajadores y la organización con un conocimiento fuerte sobre las diferentes formas de aumentar la capacidad de producción, abriendo a la posibilidad de ejecutar diversos escenarios en el mercado de interés, se aplica y realiza la exploración de los procedimientos que sistematizan la gestión de una persona dentro de la empresa, priorizando las concesiones de los empleados, cumpliendo con las habilidades frecuentes de la prestación de un excelente servicio, con los requerimientos y estatuto adaptables a los procedimientos correspondientes a las técnicas de fabricación y planificación para lograr el éxito y resaltar las perspectivas de los consumidores y vendedores, aprovechando el compromiso social frente a las distintas situaciones de los involucrados, aplicando las habilidades y destreza para ofrecer seguridad y excelencia frente a sus operaciones. A pesar de la empresa CI PROCAPS S.A tiene su proceso para reclutar y seleccionar personal, gracias a las herramientas utilizadas permitieron tener una información detallada de las fallas en la influencia para la asignación del puesto, con las entrevistas realizadas se logró identificar el problema, permitiendo definir los objetivos, planear estrategias y las posibles soluciones. Se desarrolló el análisis de alternativas para llevar a cabo el desarrollo de la compañía para medir las actividades, mejorando su desempeño y buscar unos ambientes de trabajos sanos, sostenibles y sustentables.

Palabras Clave: Desarrollo social, Desarrollo económico, Diagnóstico, Estrategia, plan de mejoramiento, Sostenibilidad.

Abstract

CI PROCAPS SA, is a committed company aware of the well-being of its workers and strong knowledge about different ways to increase production capacity, opening the possibility of executing various scenarios in the market of interest, it applies and performs the exploration of the procedures that systematize the management of a person within the company, prioritizing the concessions of the employees, complying with the frequent skills of providing an excellent service, with the requirements and statute adaptable to the procedures corresponding to the manufacturing and planning techniques for achieve success and highlight the perspectives of consumers and sellers, taking advantage of the social commitment facing the different situations of those involved, applying the skills and abilities to offer security and excellence in their operations.

Despite the company CI PROCAPS S.A has its process to recruit and select personnel, thanks to the tools used they allowed to have detailed information on the failures in the influence for the assignment of the position, with the interviews carried out, we found the shortcomings, allowing us to define the objectives, plan strategies and possible solutions.

The analysis of alternatives that will contribute to the growth of our company was developed to measure activities, improve their performance and seek healthy, sustainable and sustainable work environments.

Keywords:

Social development, Economic development, Diagnosis, Strategy, Improvement plan, Sustainability

Capítulo 1. Antecedentes

El reclutamiento interno en una compañía es el procedimiento utilizado para la promoción y reconocimiento del capital humano destacado y que cuenta con las competencias requeridas para ocupar cargos disponibles. El responsable del proceso empleado una objetividad marcada por todas las herramientas disponibles para seleccionar a trabajador más óptimo, la elección se hace con todos aquellos trabajadores que cumplen con el perfil, pero sin necesidad de ser tan estrictos porque la primera opción deben ser los internos.

Los eventos encontrados en la ejecución efectiva en el reclutamiento interno y promoción de trabajadores regularmente se deben a las fluctuaciones en la comunicación, técnicas y métodos de atracción. Al fracasar en algún proceso interno cualquier trabajador puede ser evaluado únicamente por esa falla, lo que posiblemente le resta puntos ante el jefe inmediato del nuevo cargo. Los riesgos que se deben tomar en este tipo de sistemas por parte de los grupos de interés es abarcar y motivar al capital humano para que siempre vean la superación personal y formación como un pilar en la compañía, ya que siempre serán la primera opción a la hora de un recambio.

Introducción

CI Procaps, es una compañía referente del mercado farmacéutico, los últimos diez (10) años, se ha hecho lugar en los competitivos mercados internacionales, que por su exigencia y versatilidad requieren de estrategia efectivas e innovadoras. Es una empresa, que tiene en su misión desarrollar diversas soluciones a través de medios continuos y de internalización constante. Se hace necesario que el modelo de gestión por procesos de la empresa soporte, verdaderamente, estos grandes retos.

Este crecimiento vertiginoso, combinado con la necesidad de cumplir estándares muy rigurosos por las certificaciones, ha hecho que en la empresa se haya desarrollado un modelo de administración muy rígido, en donde cada unidad de producción tiene procedimientos únicos, no estandarizados con el resto de la organización, y donde cada decisión relevante ha quedado recargada en personas idóneas, cuya capacidad satisface las necesidades de la empresa. Aunque CI Procaps, hasta ahora, ha obtenido buenos resultados, en este mercado globalizado se tiene la necesidad de aumentar la competitividad de sus plantas, porque hoy el 70% de sus procesos es de forma manual y solo el 30% se da en línea automática. Para esto, se hace necesaria la estandarización de todas sus plantas y la homologación de sus procesos.

Problema

Fallas labores en reclutar y promocionar Colaboradores en la empresa CI Procaps.

Objetivos***Objetivo General***

- Diseñar estrategias de reclutamiento, selección y motivación que propicien el buen desempeño laboral de la empresa CI PROCAPS S.A.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el procedimiento de reclutamiento, selección, motivación desde la perspectiva de los trabajadores del área de producción, logística y líder del proceso.
- Transformar los estándares de desempeño que provocan los incumplimientos y problemas dentro de las operaciones de la empresa.
- Formular las estrategias de reclutamiento y selección que contribuya al buen desempeño laboral en el personal del área de producción y logística de la empresa CI PROCAPS
- Elaborar estrategias de motivación para el personal de producción y logística de la Empresa CI PROCAPS.
- Identificar las posibles soluciones que permitan el mejoramiento, estabilizando financieramente a la empresa y a su vez apalancando todas las estrategias.

Capítulo 2. Marcos Referenciales

Marco conceptual

Un marco conceptual es una investigación que se realiza para tener una información concisa y detallada de modelos teóricos, conceptos, argumentos e ideas descritas en un determinado estudio, como sabemos para llevar dicha investigación sobre el tema que se aborda debemos ordenar algunos conceptos, tener claro el problema con su hipótesis y la solución que se pretende explicar (Navarro, Noviembre. 2015)

Ética.

Es el grupo de opiniones e ideas fundamentales estandarizadas que nos dirigen en lo apropiado y erróneo en el área comportamental de los seres humanos, ofreciendo un estándar, normas y consejos a determinados actos conductuales marcados como positivos o negativos.

Ética Empresarial.

Son todos aquellos principios, valores y normas que orientan la conducta del capital humano y dentro de una organización, complementado por el mandato que estipulan las directivas con el objetivo de guiar las acciones y decisiones.

Pensamiento Estratégico.

Actos desarrollados con base a experiencias que nos llevan a parámetros futuros. En el ámbito empresarial es el conjunto de mentes creativas de un marco común que lleva a una unidad de negocio hacia sus objetivos de manera efectiva, orientando los medios disponibles para cambiar el comportamiento de los actores que tenemos antes de medir el interés propio.

Desarrollo Social.

Es aquel que cumple con las situaciones requeridas en el ámbito social de las generaciones actuales sin poner en riesgo las posibilidades futuras. De esta manera cada quien tiene sus necesidades propias. Un punto central será la consideración de la responsabilidad social; esta debe ser asumida desde la ética empresarial.

Desarrollo Sostenible.

La premisa de este concepto se basa en minimizar los impactos ambientales, comenzando solo por la definición de valores y principios que deben poseer las personas que lideran o administran. Debe haber un equilibrio entre sociedad, economía y medio ambiente. Iniciando acciones que permitan un impacto positivo en los objetivos de desarrollo sostenible.

Excelencia Empresarial.

Prácticas que sobresalen en los procesos de gestión de las compañías y la concesión de logros con base a los principios fundamentales.

Grupos de Interés.

Se pueden considerar primarios y secundarios; están conformados de manera individual o grupal por miembros que amenazan o cooperan con los resultados que desea alcanzar una organización. Al ser tan distintos, es relevante conocer el rol individual que desempeña cada uno de ellos para abarcar las distintas peticiones.

Sostenibilidad.

Es conjunto ordenado de normas y procedimientos dentro de una idea peculiar de la manera de vivir en la actualidad y con una proyección hacia el futuro de la evolución de todas

aquellas personas que se relacionan entre sí, equilibrando los campos de intervención desde una acción conjunta en lo cultural de hoy, para que en un tiempo venidero se puede contar con las riquezas que garantizan la salud y bienestar en la sociedad.

Estrategia.

Operaciones examinadas de manera interna y externa, Abriendo la posibilidad a diversas situaciones en el mercado de desarrollo. Nutriendo parámetros de control, analizando cada una de las muestras conseguidas con los parámetros determinados, ubicando los resultados en el lugar correspondiente.

Gerencia Estratégica.

Habilidad, rama ejecutora de múltiples disciplinas, cumpliendo metas empresariales y unificando todas las áreas de contribución de la compañía con respecto a la parte contable, publicitaria, innovación y mantenimiento en el mercado de desarrollo.

Marco Teórico

PROCAPS S.A. Facilita a las organizaciones determinar su capacidad de compromiso a través del diálogo interno y externo con una gran empresa. Utilizando las circunstancias en que viven los trabajadores y organizaciones para mantener los recursos y el entorno, desarrollan pautas y manuales para lograrlo de las siguientes maneras:

PROCAPS SA es una empresa dedicada a la misión con el objetivo final de la salud de los estudiantes y la mejora del desarrollo cultural, con estándares nacionales e internacionales y

estos libros de textos relevantes y sostenibles. Seguiré la mejor política, El público puede interactuar con él:

- Definimos, diseñamos e implementamos valores y estándares éticos.
- Protegemos los derechos de los trabajadores, identificamos sus costos con buenos métodos de producción y proporcionamos una base para el desarrollo sostenible y el buen trabajo. La empresa valora la diversidad, promueve la igualdad de oportunidades, apoya a los empleados con buena ética de trabajo y salud, y se esfuerza por aliviar las preocupaciones de socios, contratistas y visitantes. Garantizar la consulta independiente sobre empleo, no discriminación, libre asociación, desarrollo profesional e intervención.
- La empresa se esfuerza por mejorar la vida de sus socios, ayuda a mejorar el entorno familiar, mantiene un desarrollo significativo entre la empresa y la familia a través de actividades de formación y desarrollo, y colabora dentro del ordenamiento jurídico. . Siga exactamente las reglas organizativas y organizativas.
- Apoyamos a las comunidades locales con escalas sostenibles y equilibradas que aseguren su desarrollo sostenible.
- Cumplimos con nuestro SIG y establecemos requisitos y reglamentos relacionados con las actividades relacionadas con la fabricación y la publicidad de nuestros productos y servicios.
- A través de la comunicación directa con nuestros clientes, les permitimos tomar decisiones informadas y libres.

Marco institucional

Descripción de la Empresa CI Procaps

Sector

Farmacéutico.

Ubicación

Barranquilla (oficina Principal), Oficinas con representantes a nivel nacional.

Misión

Estamos comprometidos con la mejora con la salud de nuestro entorno, brindando productos de un alta estándar de calidad, Contribuimos en la promoción de buenos hábitos saludables de vida.

Nos esforzamos por dar cumplimiento a la mejora continua e nuestros grupos de interés.

Estamos comprometidos con la imagen de continuar creando valor económico para los accionistas y haciendo contribuciones concretas para dar un estilo de vida mejor a cada uno de los integrantes de nuestra compañía y entorno.

Visión

Al cumplir con efectivos marcos funcionalidad y crear estima entre nuestros grupos de interés, Seremos referencia en el mercado de fabricación y venta de productos farmacéuticos y como una de las empresas pioneras en la responsabilidad social empresarial.

Valores



PROACTIVIDAD: Nos anticipamos con iniciativas y soluciones innovadoras.

TRABAJO EN EQUIPO: Somos mejores cuando actuamos juntos.

HUMILDAD: Nos reconocemos y aceptamos a los demás con empatía y tolerancia.

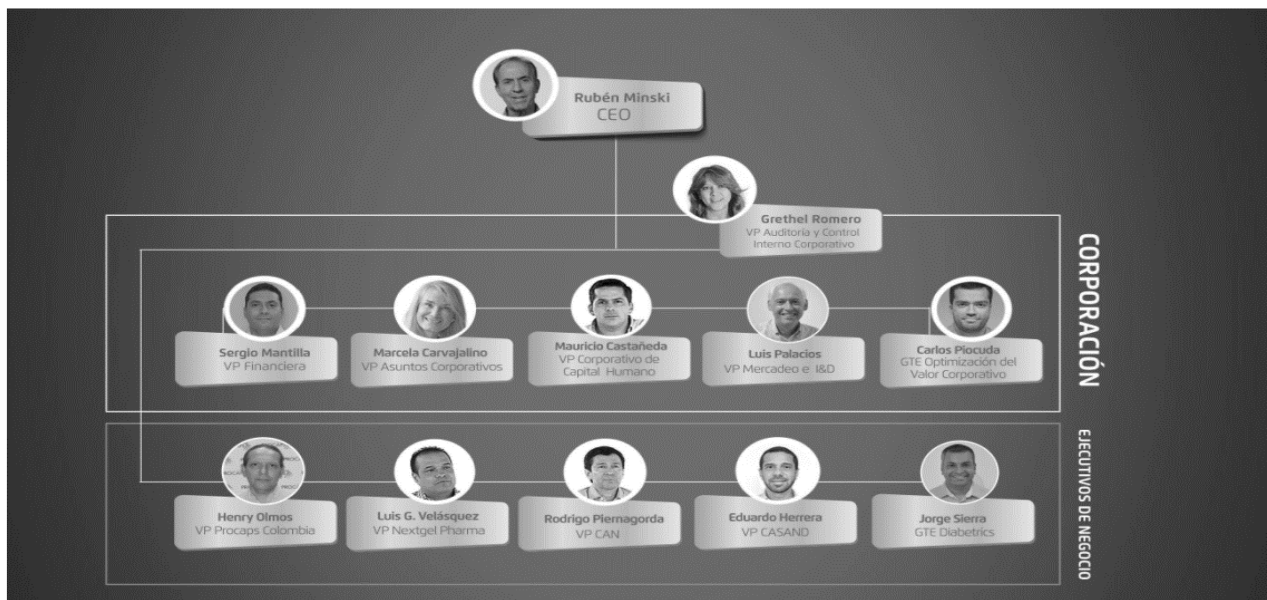
COMPETITIVIDAD: Actuamos con rapidez y precisión para alcanzar el éxito.

AUSTERIDAD: Valoramos el uso adecuado de los recursos.

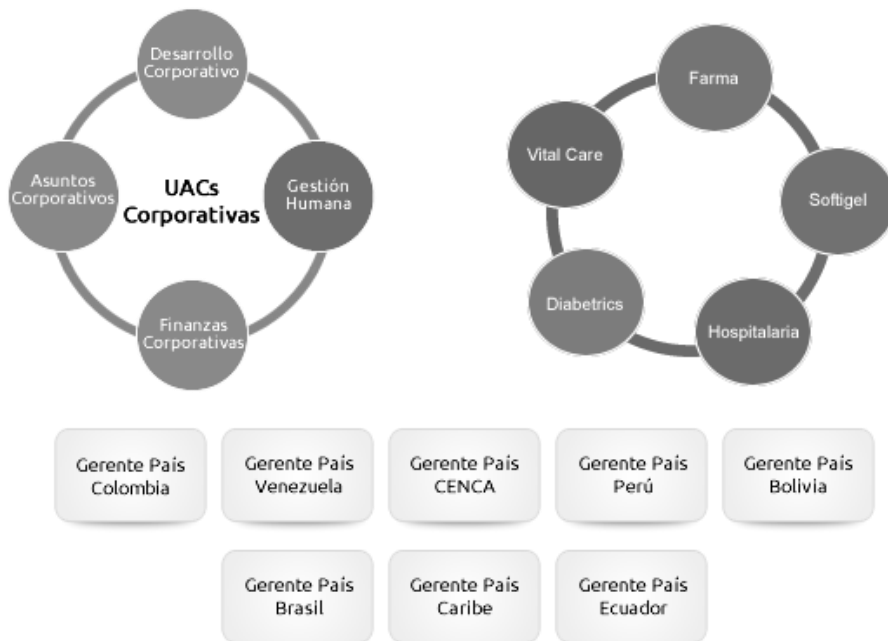
CUMPLIMIENTO: Honramos la palabra dada y los acuerdos realizados.

Estructura Organizacional

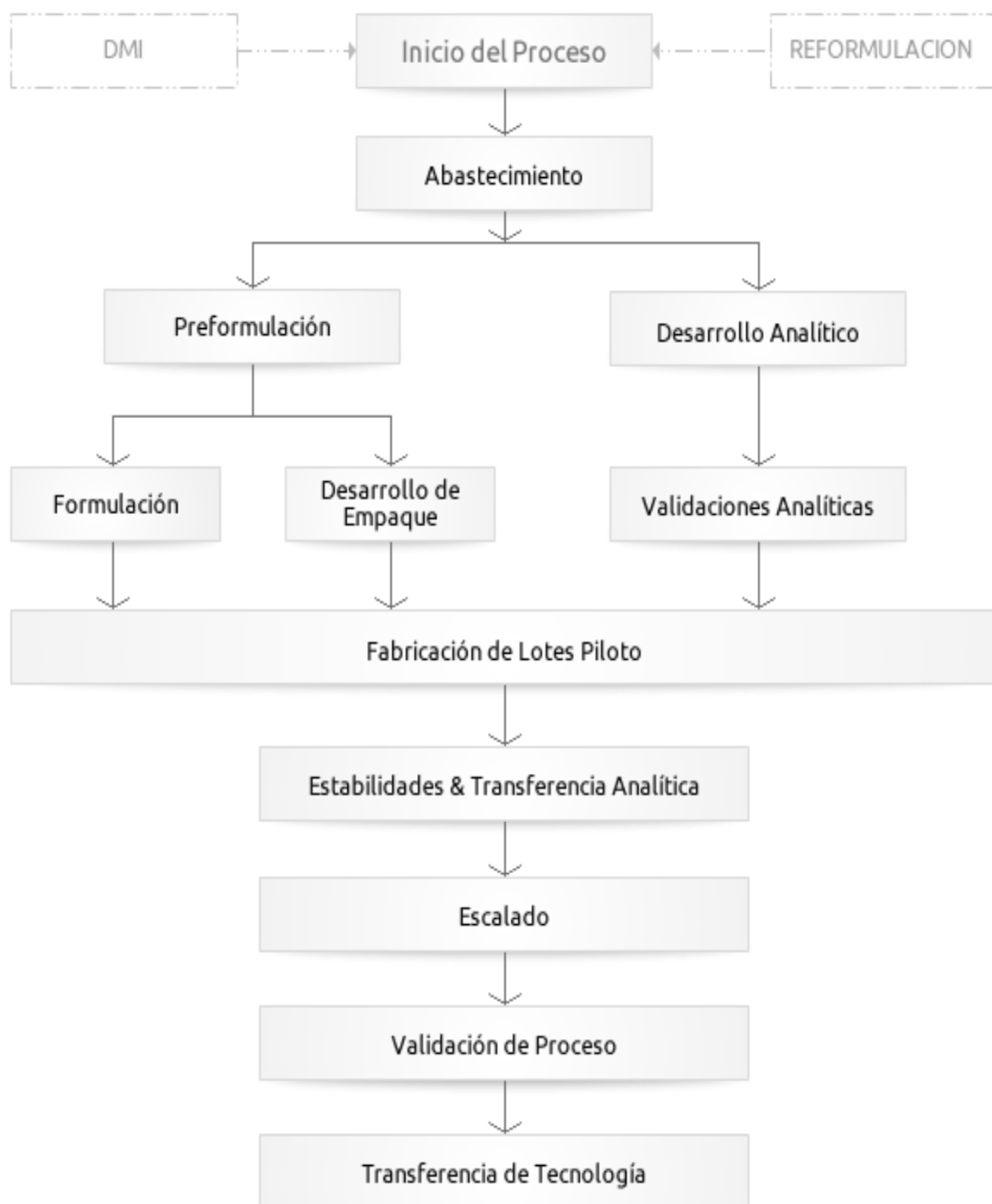
Organigrama



La corporación de Negocios Procaps - El nuevo modelo para el crecimiento rentable



Separar nuestros negocios y nuestras áreas de apoyo de esta forma nos permite tener una organización alineada de cara a los mercados y nuevos retos.



Marco Legal

La norma ISO 26000 se constituyó para operar en cualquier empresa y cooperar en una forma socialmente responsable, según los requerimientos de la población actual, esta norma vela en siete componentes fundamentales: Prácticas Laborales, D.D.H.H, La parte ambiental, Desarrollo justo de la operación, temas de consumo, administración de la compañía.

Es primordial deducir que ISO 26000 permite que las organizaciones proporcionen estadísticas por los impactos que promueven sus operaciones a niveles económicos, sociales y ambientales. Esto conlleva a las compañías que garanticen de manera efectiva las diferentes condiciones negativas de sus actos y se obliguen a brindar gestiones que ayuden a mejorar lo más pronto posible y de manera eficiente estos casos, esto es necesarias para censurar e impedir que nuevamente sucedan, mostrando a las compañías que sus movimientos consigan prestar atención oficialmente y ocupe un rol dinámico para así reconocer y atender cuando sea requerida.

Además, se enfocan en como la fabricación farmacéutica utiliza las diferentes táctica para brindar seguridad a los involucrados acerca de sus operaciones, demostrando por medio de esta herramientas que sus acciones son legales, llevan a un estudio más amplio y exacto del conocimiento de Responsabilidad Social Corporativa, esto permite incluir las diferentes ventajas y mejoras que conlleva el uso de esta herramienta, publicando los resultado de cómo las empresa realizan trabajos de manera correcta, optimizando el impacto de sus movimientos logrando convertir en modelos frente a la sociedad y competencia.

Procaps S.A se ha organizado con el liderazgo y medida en una Presentación de Responsabilidad Social Corporativa que afronta todos los indicadores registrando la edificación de un consistente procedimiento de productos de la parte interna de la distribución que despliega

gestiones optimizando el estilo de vida en los trabajadores, también los representativos se beneficiarían a corto y a largo plazo.

Capítulo 3. Resultados

Diagnóstico

Se realizó por medio de un estudio que nos permitió conocer la situación de la empresa a través de diversas fuentes de información utilizando la entrevista como herramienta de apoyo para adquirir dicha investigación logrando así tener los resultados, una vez que se obtuvo la información sobre el problema que se requería para el diagnóstico, se definió cuáles eran las áreas que necesitaban prioridad para hacerles la intervención.

RESULTADOS

- ✓ Se refleja un compromiso con la RSE, ya que se documenta la ejecución de actividades que generan un impacto sobre esta y se hacen actividades para mejorar.
- ✓ Los documentos y manejo en derechos humanos, esta de manera ambigua. Los valores organizacionales son puntuales y definidos efectivamente.
- ✓ Existen prácticas laborales de reclutamiento y promoción eficientes que proporcionan condiciones de trabajo dignas basadas en los derechos fundamentales.
- ✓ Se analiza y controla el proceso en norma ISO 14000.
- ✓ Se evidencia registro de prácticas justas de operación.
- ✓ Se tiene claridad de lo que representa el consumidor para la compañía y su posición en la cadena de valor.
- ✓ La compañía, ha recibido reconocimientos gracias a su ardua labor de trabajar en pro de la comunidad, promoviendo la educación, incorporando a los niños en sus programas y conservando el patrimonio cultural de su comunidad.

Matriz de Marco Lógico

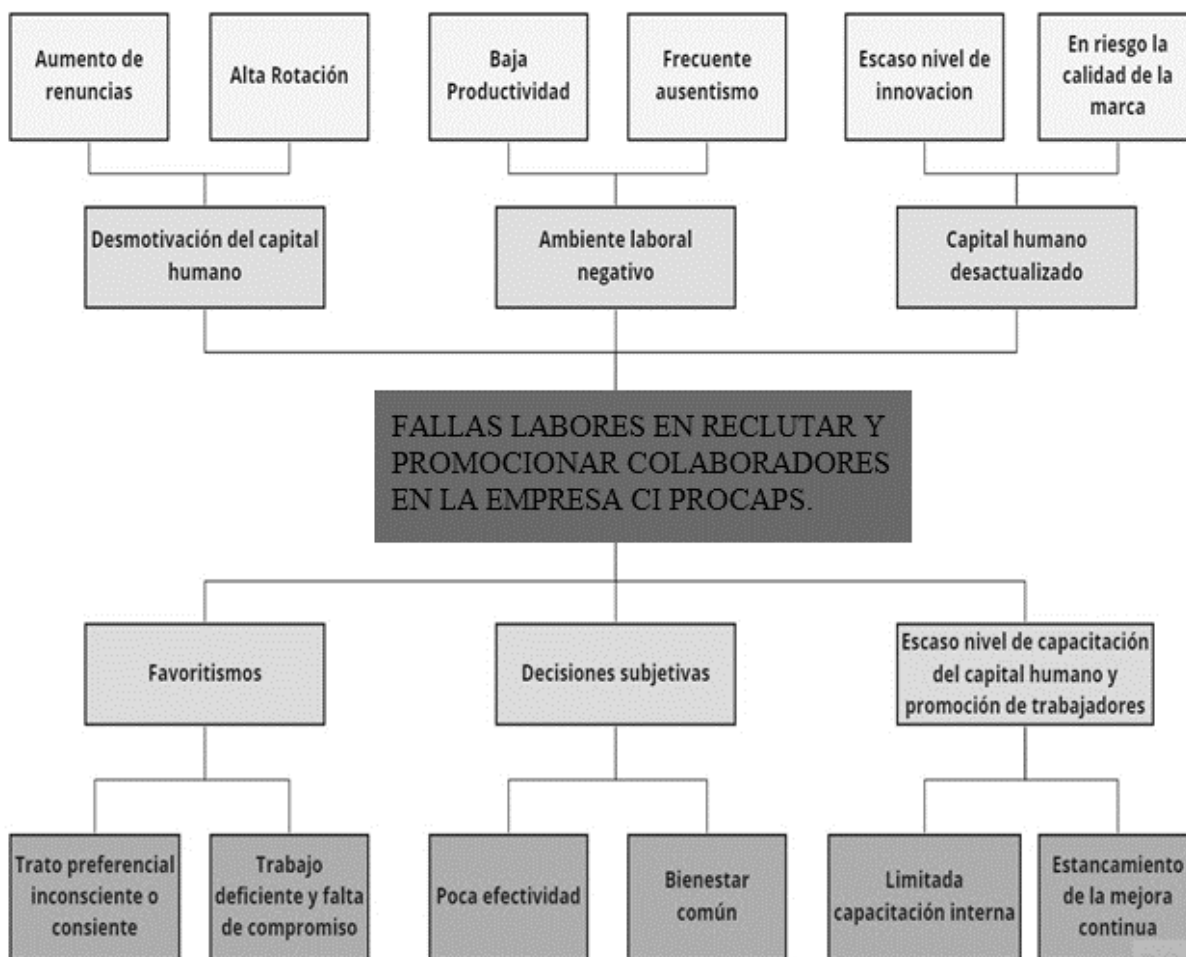
Es la herramienta que permitió conceptualizar los objetivos de forma clara de la empresa CI Procaps, logramos sintetizar la actividad y las necesidades involucradas en el rendimiento de la empresa como en los productos que se entregan y los resultados que la empresa desea tener.

Stakeholders

Grupos	Interés	Problemas percibidos	Propuesta de valor
Directivos	Consolidar un capital humano idóneo que satisfaga las necesidades de nuestros clientes a través de una gestión efectiva.	Poco interés hacia el capital humano en la promoción, capacitación y reclutamiento interno por parte de los directivos.	Plan de capacitación.
Empleados	Estabilidad, formación, oportunidades y crecimiento laboral.	Mínimo reclutamiento interno, condicionamiento del crecimiento profesional y laboral.	Programa de reclutamiento y promoción interna.
Clientes	Satisfacción de las necesidades y demandas.	Afectación de la imagen de la empresa, causado por un ambiente laboral hostil.	Optimo servicio y cumplimiento de las expectativas del cliente.
Comunidad	Incursionar en el mundo laboral y emprender a través de programas internos de la empresa.	Limitadas y básicas estrategias de formación y participación comunitaria.	Consolidación y fortalecimiento de estrategias de formación e inclusión de miembros de la comunidad.
Proveedores	Contratar y brindarles mejores beneficios en suministros con el mejor servicio y costos competitivos, de acuerdo a la normatividad vigente.	Pasado por alto algunos ítems de la norma ISO 26000	Anexar a la gestión de proveedores el cumplimiento de la ISO 26000

Árbol de Problemas

Es una herramienta ejecutada en la identificación de situaciones negativas (Núcleo del dilema), que busca analizar milimétricamente las causas y efectos. Es indicada en la solución de problemas donde las incógnitas y resultados son diversos.

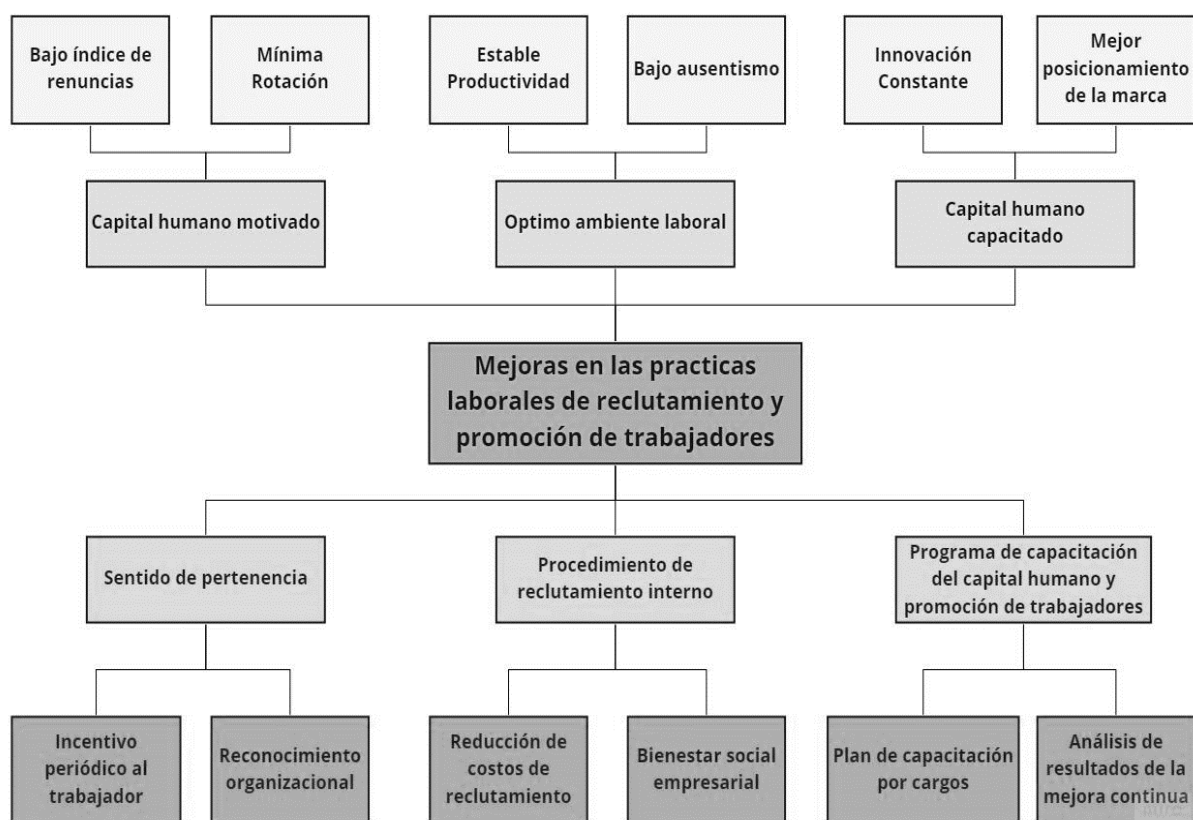


Encontramos la información de cuál es la problemática que está afectando a la empresa con sus causas y efectos. Esto permitirá definir los objetivos y planear estrategias.

Fuente. Elaboración propia

Árbol de Objetivos

Conjuga los métodos y técnicas para dar solución al núcleo del problema. Este da una perspectiva positiva de cada medida negativa que se grafica en el árbol de problemas, la estructura es similar y busca desarrollar las actividades paso a paso.

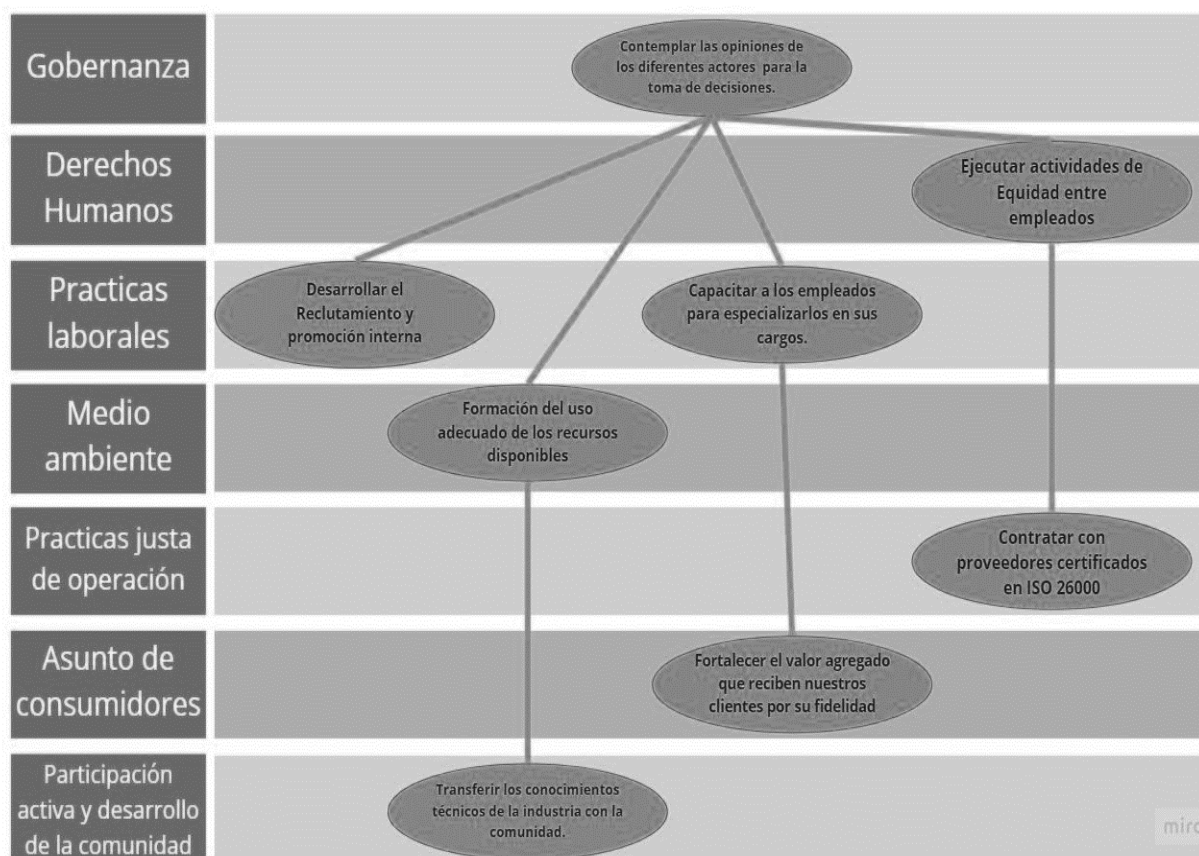


Encontramos las posibles soluciones de la problemática encontrada en la figura 1, esto permitirá realizar el análisis de alternativas para llevar a cabo los medios de estrategia.

Fuente. Elaboración propia

Mapa Estratégico

Muestra la causa-efecto, existente entre los objetivos y temas estratégicos. Al definir con claridad la relación antes mencionada es posible comunicar y delegar roles de manera efectiva.



Permitirá una ejecución eficiente del marco de estrategias de la empresa para medir las actividades, mejorando su desempeño y ser más rentable.

Fuente. Elaboración propia

Capítulo 4. Plan de Mejoramiento

Son todas las operaciones, acciones y estrategias que se planifique y se apliquen buscando mejorar la cotidianidad de una empresa en todos sus campos de acción.

Plan de Acción y de Seguimiento

Es un recurso o herramienta que se utiliza por los gerentes o directivos de una empresa para ejecutar y darle cumplimiento a tareas o misiones específicas en las diferentes áreas de la empresa conociendo las acciones cronológicas y presupuestalmente.

Descripción de la dimensión económica.

En un plan de acción y seguimiento es muy importante ya que esta nos estabiliza financieramente una empresa y a su vez apalanca toda estrategia a seguir por cualquier gerente por ejemplo incrementar las ganancias en todas las áreas de la compañía este es el objetivo estratégico ósea la misión específica de la dimensión económica quien a su vez tiene estrategia o acciones para aplicar plazos y apalancamiento presupuestal, dando como resultado medible un indicador.

Descripción de la dimensión social.

Busca en su fin impactar positivamente a las personas o comunidades que sea entorno de la empresa buscando la inclusión de ellos y beneficios en su nivel de vida como por ejemplo *los diversos cambios constantes que ayudan mejorar la población*. Mediante la inclusión y democratización como estrategia se busca mejorar su nivel de vida en el corto plazo.

Descripción de la dimensión Ambiental.

Busca hacer ambientes de trabajos sanos, ser sostenible y sustentable con el medio ambiente tratando de impactar lo menos posible a las zonas de incidencias u operaciones empresariales.

PLAN:

DIMENSIONES	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ESTRATEGIA	PLAZO	COSTO	INDICADOR
ECONOMICA	-Aumento del beneficio operativo en varias partes para la empresa.	-Diseñar e implementar productos automatizados para garantizar que cada proceso sea rediseñado.	- 12 meses	\$30.000.000	-La producción aumenta debido a los bajos costos. -Desarrollo de clientes.
		- Desarrollar un plan estratégico y decidir dónde generar más capital. - Determinar la calidad del producto.	-Inmediato	\$30.000.000	
SOCIAL	-Crear resultados en competencia, cantidad, cambio global y sostenible que contribuyan al crecimiento de la población.	- Campaña para eliminar el analfabetismo.	-12 meses	\$ 2.000.000	-Reducir el número de personas sin saber leer y escribir. -Menores relacionados con trabajos ocasionales. -Incrementar el número de empleados que influyen en la empresa.
		-Se prohíbe el trabajo infantil. - Democracia en comunidades de vecinos y sindicatos.	Permanente		

AMBIENTAL	- Ejecutar proyectos sostenibles que conducen a la	-Educación y entrenamiento.	-1 mes	\$ 1.500.000	-Minimizar el volumen de H2O empleada.
	protección del medio ambiente, la justicia social y el buen gobierno.	-Gestión de residuos.	-12 meses	\$ 12.000.000	-Densidad y porcentaje de contaminantes y residuos en el aire, agua y suelo.
		-Protección del medio ambiente	12 meses	\$ 20.000.000	Contaminación excesiva y desperdicio de aire, agua y suelo

Nota.

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

El proceso tiene un gran impacto en una empresa, dado que mediante ellos se pueden obtener trabajadores capacitados para garantizar un trabajo eficiente y de esa manera un buen desempeño y competitividad en términos generales para la organización.

Un buen sistema permite evaluar habilidades, intereses, aptitudes y rasgos de personalidad del candidato más apto para el puesto de trabajo, potenciándose como valor agregado para el departamento de gestión humana, siempre y cuando se impulsen prácticas de mejora continua que apunten a la creatividad e innovación en la institución.

Así mismo, la motivación representa un aspecto clave para alcanzar estos objetivos. A pesar que CI PROCAPS cuenta con el proceso que deseamos fortalecer, éste se encuentra afectado por la prioridad dada por recomendaciones de empleados, en cierta forma representa tráfico de influencias para la asignación del puesto, por lo cual es fundamental presentar estrategias para desarrollar un adecuado proceso.

Podemos concluir la importancia de los planes de mejoras y estrategias dentro de la empresa, logramos identificar las soluciones que permitieron aumentar la economía de la empresa estabilizando financieramente la parte social y ambiental esto permitió supervisar y aportar en la sostenibilidad, la competitividad y la excelencia para aplicar la RSE, incrementando y mejorando las ganancias de las operaciones donde se encontraron problemas que involucraban diferentes aspectos.

Referencias

- Arévalo-Martínez, R.-I., y Ortiz-Rodríguez, H. (2019). Comunicación organizacional web de la ética en las organizaciones del tercer sector. *El Profesional de La Información*, 28(5), 1–11.
- Bernal, E. (2010). Ética profunda en la empresa como base de la sostenibilidad sistémica. *Revista Empresa y Humanismo*, 13(2), 77-120
- Bruzco, M. (2015). Pensamiento estratégico emergente en la construcción de la realidad sustentable, Sector Cacao; Estado Sucre, Venezuela. *Nósis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 24(48), 74–99.
- De la Cruz, C y Fernández, J. (2016). Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico. *Empresa y Humanismo*, 19(2), 69–118.
- Duque, Y., Cardona, M y Rendón, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*. 29(52), 196-206.
- Fonseca, R. (2019). El desarrollo sostenible humano local: La evolución de la inclusión del territorio en las teorías del desarrollo. *Economía y Desarrollo*, 162(2), 1–18.
- Gioffreda, C. (2019). Los pilares del pensamiento estratégico: la negociación, la compulsión y la destrucción aplicado al caso argentino. *POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, 24(2), 331–352.
- González, A (2007). Diseño de un mapa estratégico para el mejoramiento de la gestión gerencial en las pymes *del sector metalmecánico del municipio de Guacara del Estado de Carabobo*. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4342/1/agonzalez.pdf>
- González Castro, Y., Manzano Durán, O., y Torres Zamudio, M. (2019). Capítulo 1: Evolución de la responsabilidad social universitaria: Línea del tiempo y análisis bibliométrico. *Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia*, 31 - 52.
- González Castro, Y., Manzano Durán, O., y Torres Zamudio, M. (2019). Capítulo 2: Descripción de las categorías relacionadas con la responsabilidad social universitaria. *Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia*, 53 - 76.
- González, Y., Manzano, O y Torres, M. (2019). Capítulo 3: *Integración sistémica de las categorías dentro de un plan de responsabilidad social Universitaria*. *Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia*, 77 - 119. Recuperado a partir de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3139>
- Llanes, M y Salvador, Y. (2018). Convergencia de la ética pública y los objetivos de desarrollo sostenible: resorte subjetivo valioso. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(1), 1–28.

- Marulanda, N., y Rojas, M. (2019). Ética en Instituciones de Educación Superior para la Construcción de Relaciones de Confianza con Grupos de Interés (Stakeholders). *Información Tecnológica*, 30(3), 269–276.
- Medina, M y Moreno, C (2009). *Diseño de un modelo de gestión de RSE a la empresa Micro Pneumatic S.A.* Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/1140/2009-49P-08.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, E. (2009). Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) para la gestión bibliotecaria: pautas para una aplicación. *Investigación bibliotecológica*, 23(48), 105-126.
- Norma ISO (2010). ISO 26000. *Guía de responsabilidad social*. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Norma ISO (2010). ISO 26000. *Responsabilidad Social Visión general del proyecto*. Recuperado de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Ocampo, O., García, J., Ciro, L y Forero; Y. (2015). Responsabilidad social en pequeñas empresas del sector de Alimentos y Bebidas de Caldas. *Entramado*, 11(2). 72-90.
- Ortegón, G., Castrillón, O y Ruíz, S. (2019). Los grupos de interés en la programación de producción de un sistema de manufactura “Job Shop.” *Revista EIA*, 16(32), 65–84.,
- Ramírez, I, Nelson, L, y Harold, S. (2020). Gerencia Estratégica Para La Gestión de Personas Del Sector Minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información Tecnológica* 31 (1): 133–40.
- Sánchez, N. (2007). El marco lógico. Metodología para la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos. *Visión Gerencial*, (2),328-343.
- Vargas-Chaves, I y Marrugo-Salas, L. (2015). La responsabilidad social empresarial como criterio orientador para la sostenibilidad y la ética de las actividades del sector bancario. *Jurídicas*, 2, 42.
- (Navarro, Noviembre. 2015). Recuperado de <https://www.definicionabc.com/ciencia/marco-conceptual.php>

Anexos

Anexo A. Enlace al Código de Ética

<https://editor-storage.reedsy.com/books/60971be2a3d734a5805ac9bc/exports/success/1b59b8d7-8838-433b-8899-50984a20c1ea/202105090024-codigo-de-etica-procaps.zip>

Anexo B. Formato de Recolección de Información

Materia Fundamental o variable	Indicadores que demuestran el cumplimiento de la materia fundamental”	Preguntas (Entre 10 y 15 en total)	Instrumento y población objeto de estudio
Gobernanza de la organización	Tomar e implementar decisiones para lograr los objetivos. Los sistemas de gobernanza varían, dependiendo del tamaño y el tipo de organización y del contexto ambiental, económico, político, cultural y social en el que opera, el cual están dirigidos por una persona o grupo de personas (propietarios, miembros, integrantes u otros) que tienen la autoridad y responsabilidad de perseguir los objetivos de la organización.	¿Cuáles son las estrategias, objetivos y metas que reflejan su compromiso hacia la Responsabilidad Social? ¿Qué compromisos y rendición de cuentas son establecidos por parte de los líderes?	Mantenemos registro de la implementación de las decisiones para asegurar que dichas decisiones se llevan a cabo de la manera socialmente responsable y para determinar la rendición de cuentas por los resultados de las decisiones y las actividades de la organización, sean éstos positivos o negativos. Revisamos y evaluamos, periódicamente los procesos de gobernanza de la organización. Adaptar los procesos en función del resultado de las revisiones y comunicar los cambios a toda la organización. ENTREVISTA, GESTIÓN HUMANA
	Los indicadores de derechos humanos nos permiten medir y evaluar la RSE tomando como	¿Qué derechos humanos dictan los valores y la orientación	Cumplir y hacer realidad los derechos humanos. Una Organización tiene la responsabilidad de respetar

Derechos humanos	referencia valores universales. Los derechos humanos nos permiten orientar de manera determinante nuestra estrategia de RSE hacia nuestros actores relevantes, en función de nuestro posible impacto en sus derechos e intereses.	general de la estrategia de RSE? ¿Cuáles son los valores que permite que la empresa sea responsable con relación a los derechos humanos, y sea percibida?	los derechos humanos, incluso dentro de su esfera de influencia. ENTREVISTA, GESTIÓN HUMANA
Prácticas laborales	Comprender todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo en nombre de la Organización, incluido el trabajo subcontratado.	¿Qué prácticas laborales incluyen reclutamiento y promoción de trabajadores?	Propiciar condiciones de trabajo dignas a nuestros trabajadores que incluyan los derechos fundamentales, entre ellos el diálogo social y las consultas para abordar los problemas sociales relacionados con el trabajo. ENTREVISTA, GESTIÓN HUMANA
Medio ambiente	Realizar actividades sostenibles, compatibles con la conservación de los ecosistemas, con la equidad social y con una correcta gobernanza.	¿Que decisiones y actividades de la organización invariablemente generan un impacto en el medio ambiente independientemente donde se ubiquen?	Vigilar y evaluar si actuamos de modo correcto y no abusamos de nuestra posición. ENTREVISTA, GESTIÓN HUMANA
Prácticas justas de operación	Incluyen relaciones entre Organizaciones y agencias gubernamentales, así como relaciones entre Organizaciones y sus socios, proveedores, contratistas, clientes, competidores, entre otras.	¿Dónde se presentan los asuntos relacionados con las prácticas justas de operación?	La competencia justa y el respeto a los derechos de propiedad no se pueden lograr, si las organizaciones no operan entre ellas de manera honesta, equitativa e íntegra. ENTREVISTA, GESTIÓN HUMANA
Asuntos de consumidores	Proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos	¿A que hace referencia el término consumidor para ustedes? ¿Cuáles son las oportunidades que tiene la organización para	Garantizamos al consumidor satisfacer sus necesidades básicas, y garantizar un producto de calidad dando a conocer al consumidor sobre el proceso

	de contratación, promoviendo el consumo sostenible y el diseño de productos y servicios que proporcionen acceso a todos y satisfagan las necesidades de los demás vulnerables y desfavorecidos, cuando sea necesario.	contribuir al consumo y al desarrollo sostenible?	para no atentar contra su salud. ENTREVISTA, DESARROLLO CORPORATIVO
Participación activa y desarrollo de la comunidad	Generar cambios cualitativos, cuantitativos, globales y continuos que contribuyan al mejoramiento de la población.	¿Cómo se involucra la organización en cuanto a la participación y desarrollo de la comunidad? ¿Cuáles son los cambios que ha generado la organización en la comunidad?	Promoviendo la educación en la comunidad, para erradicar el analfabetismo. Incorporando a los niños y combatiendo los problemas que aquejan a estos de entrar en la educación (trabajo infantil) Hemos conservado el patrimonio cultural de nuestro entorno. ENTREVISTA, GESTIÓN HUMANA

PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE LA ENTREVISTA A LA EMPRESA

- **¿Cuáles son las estrategias, objetivos y metas que reflejan su compromiso hacia la responsabilidad social?**

Nuestro objetivo es fortalecer el cumplimiento de los estándares regulatorios de nuestros clientes y prácticas de la industria farmacéutica internacional mediante la implementación de sistemas, procedimientos y prácticas que aseguran el cumplimiento sostenible de estos requerimientos soportando nuestra Misión y Visión en concordancia con los Valores Corporativos.

Nuestro Sistema de Calidad y Gestión Integral - **SCGI**, está diseñado con base en el modelo de inspección de la FDA (Food and Drug Administrativo) y el modelo de sistema de calidad de la ICH, al mismo tiempo responde a los requerimientos regulatorios establecidos por las BPM (Buenas Prácticas de Manufactura) y otras normas de diferentes mercados como (EMEA, WHO, ISO) .

➤ **¿Qué compromisos y rendición de cuentas son establecidos por parte de los líderes?**

En Grupo Procaps estamos comprometidos con altos estándares de excelencia en la gestión empresarial, y con promover una conducta ética y responsable en nuestras actividades. Además, promovemos el respeto por los derechos de las personas y el cuidado del medio ambiente. Estos compromisos forman parte de nuestra cultura empresarial, la cual está sustentada en valores como la transparencia, la integridad y la imparcialidad.

➤ **¿Qué derechos humanos dictan los valores y la orientación general de la estrategia de RSE?**

La ética se ocupa de formular cuáles son los valores, principios y normas que garantizan, que tanto el ser humano como las organizaciones en las que éste se desempeña, logren producir el máximo bien posible y minimizar cualquier perjuicio que pueda causarse a personas, a las organizaciones, el medio ambiente o a la sociedad. La ética es parte esencial de la filosofía empresarial porque indica a sus miembros el sistema de valores que permite discernir conductas de diversa jerarquía o rango moral.

En la Corporación creemos firmemente en el comportamiento ético y responsable, por eso promovemos que todos los Colaboradores cumplan con un ejercicio transparente y equitativo. A través del presente Código, buscamos orientar la práctica laboral desde principios y

valores que permitan generar relaciones de confianza con los grupos de interés que aporten a la sostenibilidad, la competitividad y la excelencia.

- **¿Cuáles son los valores que permite que la empresa sea responsable con relación a los derechos humanos, y sea percibida?**

Valores Corporativos

Los Valores son el conjunto de creencias que guían nuestra conducta y fundamentan nuestra Cultura Corporativa, generando elementos diferenciales y ventajas competitivas en nuestro Talento Humano:



➤ **¿Qué prácticas laborales incluyen reclutamiento y promoción de trabajadores?**

Cada Colaborador del Grupo Procaps es responsable de sus acciones, decisiones y/u omisiones y deberá ser diligente en la conservación y utilización de recursos de la Corporación que le han sido asignados. La Corporación establece un presupuesto aprobado con el que se garantiza el control financiero efectivo del negocio, por lo tanto, no se podrán efectuar gastos que excedan el presupuesto aprobado, sin la autorización previa de la adición presupuestal y del jefe respectivo.

➤ **¿Qué decisiones y actividades de la organización invariablemente generan un impacto en el medio ambiente independientemente donde se ubiquen?**

El Grupo Procaps está comprometido con la promoción de un entorno de trabajo saludable y seguro y con el desarrollo sostenible y protección del medio ambiente, para lo cual cumple con los estándares de salud ocupacional, seguridad industrial y programas de ambientales exigidos por la ley, incluyendo controles, procedimientos laborales y equipos de seguridad industrial adecuados. En este sentido, los Colaboradores tienen las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos según su función en la Corporación.
- Utilizar los elementos de protección y dotación entregados por la Corporación.
- Minimizar el impacto en el medio ambiente mediante la optimización de recursos.
- Cumplir con el Sistema Integral de Gestión de la Calidad o su equivalente según el país.
- Propiciar el respetar y acatar las normas de salud y seguridad establecidas por parte de proveedores, contratistas, distribuidores, visitantes y/o cualquier tercero.

➤ **¿Dónde se presentan los asuntos relacionados con las practicas justas de operación?**

Plantas de Producción

■ Planta de Barranquilla

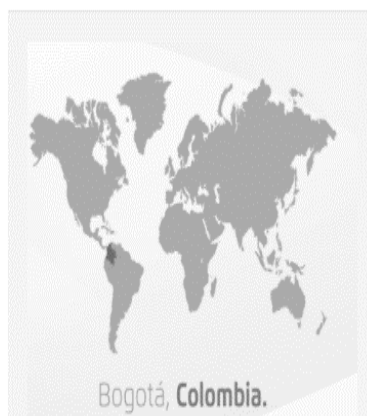


Planta de cápsulas blandas Softgels y planta de productos hormonales. La planta de Procaps de Barranquilla es la más importante: fabrica una completa gama de cápsulas blandas de gelatina y tecnologías asociadas con capacidades especiales de liberación controlada, combinación de ingredientes activos API, cápsulas blandas de gelatina sin origen animal y compuestos de alta potencia que incluyen cápsulas blandas para hormonas.

Capacidad de Fabricación

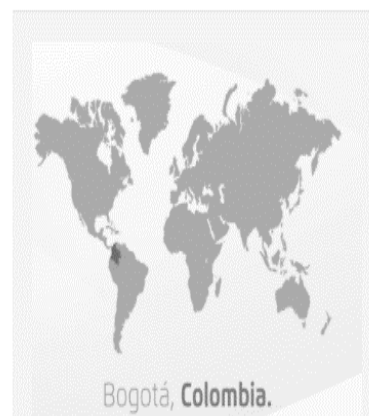
- 7.0 MM cápsulas/año

■ Planta de Estériles



En nuestra planta de estériles fabricamos productos estériles en pequeña escala, presentados en ampollitas, frascos y jeringas prellenadas, para aplicaciones en el cuerpo humano a través de diferentes vías de administración.

■ Planta de Gomas



Nuestra planta de gomas, ubicada en Bogotá, capital de Colombia, está especializada en la investigación, desarrollo y fabricación de gomas de gelatina para productos nutricionales, farmacéuticos y confitería. Está certificada por el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP, por sus siglas en inglés), el INVIMA y la GMP desde 2006.

Capacidad de Fabricación

- 200 toneladas mensuales

➤ **¿A que hace referencia el termino consumidor para ustedes?**

Atender las necesidades de clientes y pacientes por medio de formulación, fabricación y desarrollo de productos farmacéuticos.

➤ **¿Cuáles son las oportunidades que tiene la organización para contribuir al consumo y al desarrollo sostenible?**

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, cuidamos los recursos ambientales con responsabilidad y procuramos reducir al mínimo nuestro impacto sobre el medio ambiente. Nos preocupamos por los procesos de identificación, evaluación, prevención y mitigación de los riesgos para la salud y la vida; así como de la divulgación oportuna y efectiva de la existencia y naturaleza de tales riesgos y del resultado de los estudios e investigaciones que adelantamos.

En Procaps comprendemos que el uso óptimo de los recursos ambientales es un eje transversal para desarrollar una operación sostenible. En esta línea, contamos con una [Política de Calidad y Gestión Integral](#), documento que plasma nuestro compromiso para promover el uso racional de los recursos ambientales y prevenir la contaminación ambiental para fortalecer una cultura de protección del medio ambiente, interiorizada por nuestros Colaboradores y demás grupos de interés:

- Gestión del recurso de energía
- Gestión del recurso de agua
- Gestión del recurso del gas
- Gestión de residuos

➤ **¿Cómo se involucra la organización en cuanto a la participación y desarrollo de la comunidad?**

En Procaps estamos convencidos de que para lograr una operación sostenible y ética es esencial aportar al desarrollo social del entorno. Es por esto que trabajamos por mantener un equilibrio entre el medio ambiente, la sociedad y la Compañía.

Gestión Social, desde donde se desarrollan acciones de responsabilidad social que aportan al diálogo con las partes interesadas (stakeholders), se propician entornos saludables y se contribuye a la estrategia de sostenibilidad de la Organización.

➤ **¿Cuáles son los cambios que ha generado la organización en la comunidad?**

Voluntariado

Nació hace más de 10 años con el propósito de promover espacios estratégicos que logren contribuir al desarrollo de la competencia social del talento humano, promoviendo las habilidades blandas y fomentando la solidaridad y el crecimiento integral de los Colaboradores. El Voluntariado Procaps está estructurado de manera que apoya de manera integral la realización de actividades sociales lideradas por la Fundación Procaps y a su vez cuenta con una agenda propia de actividades que dan respuesta a las necesidades del entorno. En el 2018 el Voluntariado Procaps tuvo un desempeño importante en el Comité de Voluntariados Corporativos de la ANDI en el Atlántico.