

**Estrategias de comunicación para promocionar, reclutar y seleccionar personal interno en
la organización Procaps S.A.**

Diego Jose Bueno Rhenals

Jessica Fabiola Lafaurie García

Karen Lorena Vergara González

Malka Irina Martinleyes Forero

Yovanis Javier Cueto Cabarcas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios- ECASEN

Programa de Administración de Empresas

2021

**Estrategias de comunicación para promocionar, reclutar y seleccionar personal interno en
la organización Procaps S.A.**

Diego Jose Bueno Rhenals

Jessica Fabiola Lafaurie García

Karen Lorena Vergara González

Malka Irina Martinleyes Forero

Yovanis Javier Cueto Cabarcas

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Gloria Elena Gutiérrez Amelines

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios- ECASEN

Programa de Administración de Empresas

2021

Agradecimientos

Culminando esta etapa académica nuestros más sinceros agradecimientos al Dios de la vida por sus bendiciones, por la guía y la fortaleza dada en este proceso. Fueron muchas noches de desvelo, muchas madrugadas que finalmente están dando sus frutos.

A nuestra familia y al cuerpo de docentes que desde cada una de sus asignaturas lograron aportar fundamentos que hoy nos permiten enfrentar los nuevos retos en la sociedad no solo productiva, sino también desde el contexto humano, nos permitieron forjar estados éticos y consientes del valor del ser humano como constructor de sociedades más equitativas y prosperas.

A la institución por siempre preocuparse por enriquecer desde su estructura metodologías que permitan adquirir sabiduría de una forma práctica y ecuánime, dando desde su cuerpo de tutores, calidad de servicio y buena imagen en rectitud y honorabilidad. Además de ser esta gran universidad la que ha permitido formar grandes profesionales que día a día son ejemplo en el país.

A todos los compañeros que en el transcurso de toda nuestra carrera nos enseñaron a ser constantes, perseverantes y sobre todo a trabajar en equipo. Porque en todo lugar donde llegamos debemos hacer y ser parte de un equipo que tiene diferente forma de pensar, de ver la vida y con metas diferentes a las nuestras. A todos los que un día, así como nosotros soñaron estar aquí en el último peldaño de nuestra carrera y a punto de alcanzar esa meta que trazamos hace un poco más de 10 semestres.

Nos resta más que decir a cada uno de los participantes de este sueño llamado “Administración de Empresas” ¡Gracias!

Resumen

La empresa Procaps S.A. nació en la ciudad de Barranquilla en el año 1977 como la primera empresa en Latinoamérica en fabricar cápsulas blandas, cuenta con 4.222 empleados.

La razón por cuál se desarrolló este proyecto fue la insatisfacción de algunos empleados de la organización a la hora de participar en convocatorias dentro de la compañía e identificar cuáles son las falencias que se presentan al reclutar, seleccionar y promocionar el personal interno de la organización Procaps S.A, así como la de establecer las estrategias que favorezcan la gestión de conocimiento organizacional de la compañía.

Se debe entender al recurso humano como parte importante de una compañía y el gran motor para alcanzar el crecimiento esperado y una mejor evolución dentro de los cambios que presente cualquier entorno económico, de allí que se genere una preocupación y se destinen esfuerzos para crear espacios para una retroalimentación constante de todas las partes y el replanteamiento de nuevas estructuras organizacionales y metodologías de motivación desde el área de RRHH.

Palabras Claves: Comunicación, medios de difusión, personal interno, reclutamiento, talento humano, vacantes

Abstract

The Procaps S.A company was born in Barranquilla city in 1977 as the first company in Latin America to manufacture soft capsules, it has 4,222 employees.

The reason of this project is developed was the dissatisfaction of some employees of the organization at the time of participating in calls within the company and identifying which are the shortcomings that arise when recruiting, selecting and promoting the internal staff of the Procaps S.A organization, as well as establishing the strategies that favor the management of organizational knowledge of the company.

Human resources must be understood as an important part of a company, a great engine to achieve the expected growth and a better evolution within the changes of any economic environment, hence the concern and efforts to create spaces for constant feedback from all parties and the rethinking of new organizational structures and motivational methodologies from the HR area.

Key words: Communication, human talent, media, internal staff, recruitment, vacancies

Contenido

Introducción	10
Antecedentes	12
Problema	15
Planteamiento del Problema	15
Justificación	17
Objetivos	20
Objetivo general	20
Objetivos específicos	20
Marco Teórico	21
Marco Jurídico	24
Metodología	26
Fuentes y Técnica para la recolección de Información	27
Resultados	29
Conclusiones	31
Recomendaciones	32
Referencias Bibliográficas	33
Anexos	36
Figuras	36
Encuesta	41

Lista de Tablas

Tabla 1: áreas de la organización Procaps S.A	27
---	----

Lista de Figuras

Figura 1: Información acerca de la oferta de trabajo	36
Figura 2: Anuncio de la oferta de trabajo	37
Figura 3 .Respuesta a la solicitud de la vacante.....	38
Figura 4: Contacto para acordar una entrevista	39
Figura 5: Canales de comunicación establecidos por la empresa para publicar las vacantes internas.....	40

Lista de Anexos

Encuesta.....41

Introducción

Procaps S.A, es una organización del sector farmacéutico, con amplio recorrido en el mercado. Durante los últimos años se ha logrado posicionar en el sector, logrando escalar mercados internacionales, requiriendo con el paso del tiempo procesos y estructuras enfocadas a ser de carácter innovador y que cumplan las nuevas expectativas y exigencias de forma eficiente y efectiva.

La organización Procaps S.A hace el mayor esfuerzo para ofrecer a sus colaboradores unas excelentes condiciones laborales, otorgando beneficios, capacitaciones continuas y programas de bienestar que involucran a sus familias, se reconoce el esfuerzo del personal y se realizan diferentes campañas a lo largo del año. Eso los ubica entre una de las compañías donde las personas pueden realizar su proyecto de vida.

Así mismo los procesos de reclutamiento y selección hacen parte importante de las políticas y compromiso social de la compañía, donde predomina el respeto por el pensamiento y las creencias de los demás, reina un ambiente justo y transparente, se rechaza todo tipo de exclusión por temas relacionados con género, grupo racial, preferencia sexual, cualquier tipo de discapacidad, religión, afinidad política o cultural, entre otras.

Dentro de la misión está el desarrollo de políticas y soluciones cada día más optimas y para esto se parte desde sus procesos internos, es por esto que es importante analizar constantemente el modelo de desarrollo que involucra el área de gestión humana, para que esté siempre en capacidad de soportar los nuevos retos.

Desde esta misma estructura en la actualidad existen cosas por mejorar y por esto la razón de este estudio, la idea es estar a la vanguardia, optimizar recursos, valora el talento humano y crear nuevas y mejores formas de llevar a cabo los procedimientos actuales, en miras a obtener el

mayor potencial de ese recurso interno que le ha prestado sus servicios a la empresa, generando una descentralización de los departamentos al momento de la selección se le da la posibilidad de participación a todos, en base a lo anterior la selección de personal es una de las decisiones más importantes para toda compañía, ya que en este proceso se suministra el recurso humano apropiado para llevar a cabo una labor que beneficie al cumplimiento de los objetivos y éxito organizacional, para lograrlo es necesario llevar a cabo diferentes pasos en la Gestión de reclutamiento.

Antecedentes

La Gestión del Talento Humano es el pilar principal en el desarrollo de todas las organizaciones, si una empresa no cuenta con los mejores recursos humanos, está condenado al fracaso. Según Axel Dono, Managing Director de Hays Colombia afirma, que la tendencia en nuestro país en los últimos años es la de tener más en cuenta las habilidades blandas que permiten evidenciar la capacidad de liderazgo, honestidad, trabajo en equipo, a ser resilientes, inteligencia emocional, empatía y capacidad de proponer ideas innovadoras, sobre la cantidad de títulos profesionales que tenga un candidato y la mejor forma de conocer estas habilidades es conociendo su trabajo. En otras palabras es más fácil dar un concepto sobre una persona que ya se encuentra trabajando dentro de la compañía, que una que apenas comienza el proceso de selección en esta.

Estudios como los de (Franco y Oquendo,2020) para la compañía ICE MAN SERVICE S.A.S nos demuestran que después de realizar una análisis y una reestructuración de los diseños en la selección y reclutamiento del personal interno de las empresas se pueden lograr grandes mejoras y decisiones a favor y en beneficio de los empleados de las compañías, esas nuevas reestructuraciones van en cabeza de los altos directivos, de la mano con el departamento de recursos humanos que a partir de estos cambios visualizaran nuevos modelos para la incorporación y promoción de los colaboradores actuales

Así mismo se puede decir que el reclutamiento interno dentro de una organización es el proceso mediante el cual se logra la promoción y reconocimiento para el talento humano que logra destacarse, alcanzando merito ya sea por sus aptitudes, competencias y demás factores requeridos para desempeñarse en un determinado puesto de trabajo que se encuentre vacante. La persona de recursos humanos encargada del proceso debe recurrir a las diversas herramientas de

divulgación, selección y pruebas para desempeñar de una forma objetiva la selección del mejor candidato entre aquellos que opten por participar.

A partir de varias investigaciones e incluyendo teorías como la de la motivación de Abraham Maslow, se evidencia que la motivación laboral depende en gran medida de la influencia de los factores internos (afiliación, logro y poder) y factores externos (supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción) para mantener un grado alto de compromiso y esfuerzo por parte de los trabajadores y de la organización en general. Algo a resaltar es que las organizaciones tienen que valorar la cooperación, el esfuerzo y el desempeño de los trabajadores, implementando estrategias que permitan generar una fuerza motivadora para que el desempeño sea más eficiente y eficaz, que lleve a cumplir a los objetivos y las metas de la organización y al mismo tiempo cumplir con las expectativas y aspiraciones de da individuo.

Dentro del proceso de reclutamiento interno existen dos tipos promoción, dado que un empleado puede ser ascendido cuando cambia de un puesto a otro superior dentro de la misma área donde viene desempeñando su actividad laboral, o puede ser trascendido si es cambiado a un cargo superior pero adicionalmente es cambiado de área.

Para cumplir con estos requerimientos Procaps S.A maneja su departamento de recursos humanos el cual determina las estructuras y formas para cumplir con los requerimientos de colocación del candidato en la vacante disponible, este debe ser quien se alinea de una forma más compleja con el perfil requerido.

Estos procesos para la compañía objeto de análisis se realizan partiendo de dos factores, la búsqueda externa, es decir personas por fuera de la empresa y la interna que será el objeto de estudio del presente trabajo, la idea es darle a esta ultima un sentido de prioridad entendiendo la

necesidad del talento humano de ser tenido en cuenta y valorado según sus aptitudes y competencias ya sean adquiridas en el tiempo laborado o por fuera de este.

Teniendo en cuenta este último punto encontramos según los eventos que se pueden analizar, que el proceso de reclutamiento interno y promoción se ve afectado, por la falta de una comunicación efectiva, técnicas y canales adecuados que permitan realizar una excelente gestión de los métodos de extracción, en los cuales los beneficiarios o empleados sientan que el proceso va acorde con sus deseos de participación.

Debido al fracaso de alguno de estos métodos, se puede evidenciar en algunos casos que algunos empleados no reciben la información, por tal motivo no alcanzan a participar en el proceso. Adicionalmente este puede que no cuente con los tiempos para participar en todas las etapas del proceso de selección, ya que llegó tarde a la convocatoria. Por otro lado, se ha podido apreciar que en la compañía se tienen en cuenta factores como evaluación y referencias de jefes directo en el puesto actual, más que las pruebas y evaluaciones realizadas al personal para el cargo nuevo.

La idea con estos postulados es crear una mejor política de selección en la cual los posibles candidatos perciban un sistema de selección acorde con los requerimientos de la compañía y que promueva el interés por la capacitación y mejora continua de los empleados, ya que en todos los procesos que surjan desde el departamento de recursos humanos y con el objetivo de llenar las vacantes o nuevos cargos ellos serán la primera opción.

Problema

¿Cuáles son las falencias que se presentan al reclutar, seleccionar y promocionar el personal interno de la organización Procaps S.A?

Planteamiento del Problema

Según lo planteado por Luna Arocas, R. (2018) lo que caracteriza a las empresas es su verdadera mentalidad en la dirección, capaz de desarrollar a sus directivos y estar en continuo reto y crecimiento. El valor no es poder sino la capacidad de aportar en la innovación y productividad para la sostenibilidad de la empresa, Procaps S.A es una organización altamente innovadora capaz de superar límites y salir adelante ante cualquier problemática que se presente en todas las etapas de sus procesos de selección del personal.

La organización Procaps S.A maneja diferentes modalidades de selección para cubrir sus vacantes, entre esas manifiesta tener presente en las convocatorias al personal interno que labora en la compañía, la problemática se presenta porque este personal indica en múltiples ocasiones su insatisfacción con el proceso de selección de personal, sin embargo sus inconformidades son relacionadas a la falta de información interna no permite que se conozca de manera adecuada la estrategia corporativa, que se tiene de las vacantes en las diferentes áreas de la compañía,

Los responsables de estos procesos hacen uso de todas las herramientas disponibles para medir ese grado de capacidades tanto en conocimiento y práctica, permitiendo la contratación del personal más idóneo en los cargos vacantes. Estas selecciones se realizan con todos los prospectos que pueden llegar a cumplir el perfil para la persona encargada del proceso. El mayor inconveniente surge cuando en el proceso de selección existen falencias en la efectividad en el reclutamiento interno y la promoción del empleado, debido a deficiencia y fluctuación en la comunicación, técnicas y equidad de oportunidades en los procesos.

El objetivo con esta investigación es resaltar la importancia del talento humano dentro de la compañía, buscar mejores estrategias de comunicación interna que permitan reclutar, seleccionar y promocionar al personal interno, motivando sus deseos y ayudándolos a crecer profesionalmente y evitar al máximo desmotivación entre los empleados.

Los nuevos retos que deben estar acorde al nivel de la compañía y sus necesidades deben estar orientados a mejorar los canales de comunicación y formas de selección, que permitan motivar de una mejor manera a su capital humano, logrando que tengan ellos una visión de oportunidades, retos por emprender y de superación personal y laboral.

Justificación

Para Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010) el objetivo del macroproceso organizacional y planificación del área de recursos humanos es preparar y definir las actividades necesarias para el buen funcionamiento y desarrollo de los demás procesos de recursos humanos.

El talento humano o recurso humano debe ser la prioridad dentro de las organizaciones, ya que este es el motor de desarrollo en el cumplimiento del objeto social de la empresa, un empleado satisfecho nos generara mayores resultados.

Unos de los principales procesos que lo componen es la planeación estratégica del talento humano en donde la organización deberá utilizar un sistema de requisición para las solicitudes de ingreso de personal a través del cual deberá justificar diferentes aspectos, la necesidad de contratar a una persona para un nuevo cargo o para que una persona ocupe un cargo existente.

Está de parte de la gerencia de recursos humanos aprobar la nueva contratación planteando mejora y desventajas que tiene para un área dentro de la empresa el incorporar o no un nuevo empleado. Esta estrategia de planeación de personal admite a la organización asegurar la calidad y cantidad necesaria de personal que necesita cubrir los puestos vacantes para cumplir con los objetivos estipulados contribuyendo al cumplimiento de la estrategia organizacional, contando con un personal altamente calificado.

Para la empresa Procaps S.A es importante desarrollar una planeación estratégica del personal como un método veraz ante cualquier situación que se presente en cambios y diferentes variaciones en la demanda de empleados para dar un cumplimiento de límites planteados.

Es importante tener en cuenta que para esta investigación se analizara la fuente de reclutamiento interno de selección analizando la base de datos interna de la empresa donde incluye a todo las hojas de vidas del personal que aspire a los futuros cargos propuestos, además se evaluara la selección del personal teniendo en cuenta etapas que puedan desarrollarse durante todo el proceso.

Partiendo que el reclutamiento interno tiene múltiples beneficios para la empresa y sus empleados tales como: reducción de costos, tiempo en dichos procesos, talento humano capacitado y conocedor de la organización, motivación, sana convivencia y por lo tanto realizando el proceso de selección de manera interna puede ser muy positivo para la compañía garantizando un mejor cumplimiento en el desarrollo de las funciones.

La empresa Procaps S.A es una compañía reconocida a nivel nacional e internacional, cuenta con altos estándares de calidad tanto en la producción de fármacos, como de insumos médicos. Su solidez económica permite a las personas que allí laboran, realizar proyecciones a largo plazo y hacer de la compañía parte de su proyecto de vida.

Así mismo, los profesionales ven como una gran oportunidad de poner en práctica su carrera dentro de la organización sin embargo, la presente investigación surge de la necesidad de encontrar repuesta del por qué muchos empleados internos de la empresa Procaps S.A se les dificulta participar en el proceso de convocatorias internas de la organización y selección a nuevos cargos ofertados. Es así como se puede evidenciar que el área de Talento Humano deberá establecer estrategias de selección y reclutamiento para favorecer la gestión de conocimiento organizacional de la compañía Procaps S.A.

Se deberá utilizar las herramientas de difusión con las que cuenta actualmente el mercado laboral para publicar sus vacantes para el personal interno, tales como redes sociales, carteleras, grupos de WhatsApp, bases de datos internas dentro de la compañía, entre otros.

Con esta investigación se pretende mantener una excelente labor de bienestar que viene desarrollando la compañía ante sus colaboradores, para poder lograr conocimiento organizacional de la compañía, ascensos a nuevos cargos ofertados y crecimiento empresarial que crea mayor sentido de pertenencia hacia la misma y ganas de continuar dando lo mejor de cada uno en pro de la organización.

Objetivos

Objetivo general

Establecer las estrategias de selección y reclutamiento que favorezcan la gestión de conocimiento organizacional de la compañía Procaps S.A.

Objetivos específicos

Analizar los distintos procedimientos de reclutamiento y selección que se ejecutan desde el área de talento humano de la organización.

Identificar cuáles son las problemáticas más relevantes que se presentan en el proceso de convocatorias internas de la organización.

Proponer acciones estratégicas que mejoren el desarrollo del área de talento humano en los procesos de reclutamiento y selección del personal.

Marco Teórico

Proyecto de investigación: Según Baca (2001) un proyecto de investigación se basa en la búsqueda de soluciones de manera práctica, analítica y con una finalidad de resolver diferentes problemáticas y puede ser con fines científicos, sociales, económico u otros.

Modernización de la administración del talento humano: Para (Chiavenato, 2009), todas las organizaciones independiente de su actividad económica están llamadas a la renovación constante de manera que se permita ser competitiva en el mercado en el cual se pretenda desarrollar, por eso el talento humano es esencial para el logro de sus objetivos. En la actualidad se mantienen la filosofía que el trabajo está diseñado para dignificar al ser humano, como una ganancia mutua las organizaciones necesitan de los empleados y de fomentar su potencial y así mismo los empleados tienen compromisos con las organizaciones para la cual presten sus servicios.

Evolución de las áreas de recursos humanos: Cruz y Vega (2001) señalan que los nuevos modelos de RRHH se han modificado en las últimas décadas, innovando en las concepciones sobre la selección y administración del personal, el talento humano deja de ser visto como un gasto para pasar a ser un recurso importante y vital para el desarrollo de las compañías.

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello “las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan simultáneamente, complementándose. Siendo las características del trade-offs la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades”. (Max Neef, 1998,41). El ser humano en su complejidad, presenta una serie de necesidades, sin embargo cada una tiene uno o varios satisfactores.

Así mismo Pico (2016) indica que partiendo de los nuevos modelos sobre la gestión del talento humano los empleados pasan a ser el principal activo de las compañías y por esto es vital velar por sus satisfacciones, sus motivaciones y mantener un completo seguimiento a sus quejas y preocupaciones.

Gestión de talento humano vs retención de personal: Investigaciones expuestas por Prieto (2013) permiten dilucidar que es vital potencializar la gestión del talento humano dentro de las compañías, de esta manera se minimizan los impactos de la deserciones, influyendo de forma positiva en las capacidades de los empleados, de forma que se contribuya a óptimos crecimientos en temas organizativos y de competitividad.

Esta gestión solo se logra analizando el proceso y el desempeño de cada individuo desde su área de acción, teniendo en cuenta ítems como satisfacción, rotación, deseos de crecimiento, productividad, entre otros.

Reclutamiento de personal: Chiavenato (1999) nos presenta este tema como unos determinados procesos que se enfocan en la selección de un individuo con determinadas características y dotado de unas facultades requeridas para el cumplimiento de un cargo específico, dentro de una compañía, dicho de otra forma son las determinadas acciones por las cuales las empresas por medio de una área específica se encarga de comunicar e informar al mercado laboral interno o externo que se requiere contratar el recurso humano , este autor indica que para dar un cumplimiento óptimo a lo requerido se necesitan mecanismos y acciones que sean efectivas y directamente proporcionales a las necesidades de las organizaciones.

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (Chiavenato, 2000, p. 208).

Ventajas del reclutamiento interno: Tanto para las organizaciones como para el empleado o colaboradores son muchas las ventajas del reclutamiento interno: el empleado está más integrado en la empresa, menos tiempo invertido en la ejecución del proceso de selección, motiva y alienta al empleado en su desarrollo profesional, no requiere socialización organizacional de nuevos miembros, conoce más sobre la cultura de la empresa

Proceso de selección: Juan, G. P. (2004). Define este proceso como la escogencia del mejor candidato para el cargo, quien es la persona adecuada para mantener o aumentar la eficiencia y desempeño organizacional, el objetivo de la selección es predecir el futuro del comportamiento, desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, buscando que esta se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto. El proceso inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Marco Jurídico

Iniciando en un contexto general desde la norma de normas nuestra constitución política de Colombia del año 1991, en su artículo 25 el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53 por medio de este artículo el congreso de la república deberá expedir el estatuto o código sustantivo del trabajo, este estará bajo los principios que busquen la igualdad de oportunidades en los trabajadores, su remuneración estabilidad entre otros.

Según el Código Sustantivo del trabajo toda persona tiene derecho a escoger la carrera en la cual desea desarrollar sus habilidades y competencias siempre y cuando estas actividades se encuentren dentro de la legalidad que establece la constitución política de Colombia. (Ministerio de Trabajo, 1950)

Así mismo establece que existe una figura llamada contrato de trabajo donde una persona coloca al servicio de otra persona natural o jurídica sus conocimientos y se crea un vínculo de subordinación del primero por el segundo. La persona que presta dicho servicio se le denomina empleado y el que solicita el mismo es llamado empleador. Adicionalmente este está dado bajo un acuerdo donde el empleado pone a disposición del empleador sus habilidades y destrezas a cambio de una remuneración económica. (Ministerio de Trabajo, 1950).

Según Estévez (2015) las normas ISO 26000 se construyeron para apoyar y cooperar en los procesos operativos de las empresas y permite estructurar metodologías que llevan a las compañías a actuar desde un nivel de compromiso social y equidad interna en sus procesos organizativos, actuando desde la ética y la responsabilidad, entre estos direccionamientos, esta :

mejores prácticas laborales, ambiente laboral sano, derechos humanos, justos desarrollos operativos y buenas prácticas administrativas.

Aunque estas normas no son tenidas en cuenta para certificaciones, si dan una visión y un direccionamiento de cómo se deben llevar a cabo distintos procesos dentro de las organizaciones y como mejorar el compromiso con el talento humano, mejorando aspectos negativos, deserciones, gastos innecesarios, personal insatisfecho, mejor aprovechamiento del talento laboral.

Dentro de la filosofía corporativa de Procaps S.A esta fomentar una proyección de liderazgo y de mejoramiento continuo lo que permite siempre estar abiertos a la implementación de mejoras y nuevos procesos que permitan alcanzar mejores objetivos y dinamizar sus métodos y procesos internos.

Procaps S.A es una empresa que sigue sus lineamientos en cuanto a la contratación de su personal, dando cumplimiento a su política de Responsabilidad Social Corporativa donde promueve la vida saludable cumpliendo con las normas contempladas en los sistemas de gestión. (Procaps, 2021)

Es así como se tienen en cuenta los siguientes principios fundamentales para el desarrollo de su quehacer diario: Se hace seguimiento a los valores de la compañía, se respeta el derecho al trabajo y la remuneración justa de los colaboradores, así como el trabajo seguro en las diferentes áreas de la empresa, la organización está comprometida con el bienestar no solo de sus empleados, sino también de sus familias, se cumple con lo establecido en los sistemas de gestión y en la legislación nacional e internacional en cuanto a la fabricación y comercialización de productos farmacéuticos.

Metodología

Se hace necesario la utilización de las metodologías de la investigación para realizar un análisis interno y obtener información relevante de la percepción que tienen los colaboradores en cuanto a la metodología utilizada actualmente para la promoción y selección de personal interno, para posteriormente analizar y proponer acciones de mejora. En este proceso se hace importante la identificación de uno de los elementos claves para el desarrollo de una propuesta final. Como lo menciona Hernández, et al (2002) la metodología está conformada por unos pasos básicos que permiten lograr los objetivos, estos son: Identificación del planteamiento del problema, diseño de los objetivos generales y específicos, estructuración del tipo de investigación, posterior diseño de investigación, selección del enfoque investigativo, determinación y escogencia de la muestra.

Todo esto para llegar a la posterior recolección, análisis y presentación de datos de la investigación ejecutada. Dentro del marco investigativo se puede describir cuatro tipos de investigación, pueden ser las exploratorias, descriptivas, correlacionales y causales. Para el desarrollo de esta investigación se ha decidido utilizar la investigación descriptiva, ya que como lo expresa (Arias 2012) la investigación descriptiva es aquella que fomenta la caracterización, de hechos, fenómenos, sujetos o grupos con relación al objetivo del establecimiento de estructuras y comportamientos.

De esta manera se propone que sea de tipo descriptiva, ya que lo que buscamos es un análisis profundo de la información recolectada, para lograr una especificación posterior de cada una de las etapas en la búsqueda de estrategias de selección y reclutamiento que favorezcan la gestión de conocimiento organizacional de la compañía Procaps S.A.

Variable: Proceso de reclutamiento y selección de personal interno de la organización Procaps S.A.

Como población para la investigación se toma el personal interno de la organización, como muestra dos personas de cada área de forma aleatoria y el instrumento a utilizar encuesta cerrada por medio de la aplicación Google Drive.

Tabla 1

Áreas de la organización Procaps S.A

Áreas de la organización Cantidad de personas encuestadas

Calidad	2
Producción	2
Financiera	2
Comercial	2
RRHH	2
Tecnología	2
Laboratorios	2

Fuente: información organización Procaps S.A

Nota: nos muestra el número de personas encuestadas por cada área de la empresa

Fuentes y Técnica para la Recolección de Información

Fuentes primarias: Para obtener la información investigada se acudió averiguar teorías, referentes bibliográficos, y artículos, esta aportó información para conceptualizar términos teóricos y comprender lo relacionado con la temática abordada.

Fuentes de información Secundarias: síntesis de textos y artículos. La técnica de recolección de datos escogida fue el cuestionario. Se elaborará un cuestionario aplicado en forma de encuesta, utilizando preguntas cerradas y obtener resultados con un análisis estadístico.

Resultados

Una vez aplicada la encuesta podemos evidenciar las falencias y oportunidades con las que cuenta la compañía objeto de estudio en la parte de selección, reclutamiento y promoción del personal interno, temas como la comunicación de las vacantes y los tiempos de respuesta puede generar insatisfacción para un probable candidato, ya que son muy demorados o no llegan a ser efectivos los canales utilizados en la actualidad.

Según los resultados obtenidos se puede apreciar que existe un mayor porcentaje de obtener información de vacantes dentro de la compañía por medio de plataformas virtuales, esto es una oportunidad para hacer uso de la tecnología moderna en pro del mejoramiento de las problemáticas actuales.

Al analizar la población encuestada nos damos cuenta que se encuentra dividida de forma equitativa entre las dos opciones propuesta para la información de las vacantes, esto puede generar el panorama actual y saber a dónde redirigir los esfuerzos en cuanto a la correcta y completa divulgación de las ofertas, mejorando la comunicación.

Con estos resultados se puede analizar que para la compañía en estudio los tiempos de respuesta en el tema de selección y promoción de su personal fluctúa entre una mayor escala de semanas y con un menor índice de días y más de un mes, información importante para la toma de decisiones en la estructuración de cualquier plan desde el área de RRHH.

Así mismo el medio telefónico es el más utilizado por la compañía para comunicar el deseo de entrevistar a un posible candidato, seguido de este se tiene el correo empresarial con 29% y por último el correo personal, de alguna manera estos resultados permitirán verificar la eficiencia actual de estos sistemas y en un futuro decidir que determinante es su uso para el mejoramiento de resultados.

Además se visualiza claramente la razón de esta investigación, existe poca satisfacción presente en la actualidad dentro del talento humano interno, frente a los procesos de selección y promoción, sus metodologías y sistemas de divulgación.

Lo importante de un proceso de selección interno es que se reconozca las competencias y el potencial que puede aportar a la compañía un individuo, además que este logre estar motivado y en constante deseo de superación, generando sentido de pertenencia hacia la compañía.

Así mismo un tema importante y a tener en cuenta en el contexto de las organizaciones modernas es la actualización de sus proceso y herramientas de divulgación, las plataformas digitales y demás recursos de tipo tecnológico deben generar un recursos eficiente, las TIC en la actualidad han desarrollado procesos más ágiles y eficientes, garantizando mejores resultados y mayor rapidez en temas de procesos internos y logro de objetivos. Según el resultado obtenido, la compañía solo es reconocida en un 57% en la utilización de estas herramientas.

Conclusiones

La compañía Procaps S.A, en la actualidad enfrenta nuevas oportunidades para mejorar el desarrollo y la promoción de su personal interno, pero debe entrar a analizar los medios y las estructuras, para de esta manera mantenerse a la vanguardia de las necesidades y los cambios del actual mercado laboral, generando personal más eficiente, motivado y aprovechando al máximo las capacidades de estos mismos.

Es importante que la compañía respalde y entiendan la importancia que tiene la comunicación interna, ya que es el reto que se viene presentando en la actualidad internamente, una empresa globalizada que entiende a sus empleados, es una empresa fuerte y competente.

Un empleado que siente satisfacción en el trabajo, sabe que está progresando y ve posibilidades de ascenso, se empeña en realizar de la mejor manera sus labores, mejorando la calidad y rendimiento de su trabajo.

Dentro de la organización el recurso más importante es el talento humano, de esta forma se deben enmarcar acciones que garanticen el crecimiento de este dentro de la empresa para que contribuya al desarrollo de esta, cuando los empleados son tenidos en cuenta para desempeñar unas funciones u ocupar un cargo nuevo es una motivación mayor de este para seguir desempeñándose y dar lo mejor de sí.

Adicionalmente el buen uso de los medios de comunicación permite que la información sobre vacantes y oportunidades de ascensos llegue a todo el personal y este pueda presentarse a participar en el proceso de selección de acuerdo a su perfil.

Recomendaciones

Los proceso de selección de la organización se considera una de las actividades de mayor importancia dentro de la gestión del talento humano, la selección de un excelente candidato repercute en el éxito de la organización, de esta forma realizar un proceso de selección interno es un proceso beneficioso tanto para la empresa como para los empleados teniendo en cuenta esto se presentan las siguientes recomendaciones.

La compañía debe impulsar el uso de las nuevas tecnologías en pro de mejorar sus procesos y obtener mejores resultados y mayor satisfacción por el personal interno en materia de la promoción y selección frente a las nuevas vacantes.

Dentro de las tecnologías recomendadas está el uso de tableros digitales en zonas de intercepción o zonas más frecuentadas por estos, donde constantemente se presenten este tipo de anuncios (carteleras digitales)

La compañía debe mantener a sus empleados en la constante motivación de saber que está progresando y vea posibilidades de ascenso, y de esta manera el trabajador, mejorando la calidad y rendimiento de su trabajo.

El departamento de Talento Humano debe aplicar las estrategias necesarias que permitan que la información llegue a todo su personal y debe ser transparente en la publicación de sus vacantes para que los procesos sean justos para el personal tanto externo como interno.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2012) El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica (6ta Edición). Caracas: Editorial Epistema, Página 24. <http://es.slideshare.net/paundpro/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012>
- Baca (2001). Evaluación de Proyectos 6ta Ed Gabriel Baca Urbina.
https://www.academia.edu/13450952/Evaluacion_de_Proyectos_6ta_ed_Gabriel_Baca_Urbina
- Bienvenida@ al Portal de atracción de talentos. (s. f.). Procaps.
<https://sites.procaps.com.co/aspirantes/>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Mc Graw Hill.
https://www.academia.edu/11320176/_ADMINISTRACION_DE_RECUSOS_HUMANOS_QUINTA_EDICION_Noviembre_de_1999_Editorial_Mc_Graw_Hill_PARTE_1_INTERACCION_ENTRE_PERSONAS_Y_ORGANIZACIONES
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3ra. Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cruz y Vega (2001). La gestión por competencias.
http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion_por_competencias._procesos._metodologia.pdf
- De Juan, G. P. (2004). La "P" mayúscula de los procesos de selección. En Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20 (2), 263-271. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Estévez (2015). ¿En qué consiste la norma ISO 26000

<https://www.ecointeligencia.com/2015/07/iso-26000/>

Franco y Oquendo. (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ice man servicie s.a.s.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020_estrategias_reclutamiento_seleccion%20.pdf

Hernández, Fernández y Bautista (2002). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill

Ministerio de Trabajo. (1950, 9 agosto). ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO.

Ministerio de protección social.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio de Trabajo. (1990, 9 agosto). ARTICULO 8o. LIBERTAD DE TRABAJO. Juriscol.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

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

(pp.56-65). <https://elibro->

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

Pico (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824>

Prieto (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20>

alento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20per
sonal.pdf?sequence=1

Procaps S.A. (2021). Portal de empleo. <https://www.procapslaboratorios.com/empleo>

Procaps(2021). Política de responsabilidad social corporativa.

<https://www.procapslaboratorios.com/responsabilidad-social-corporativa/politica-de-responsabilidad-social-corporativa>

Westreicher, G. (2021). Reclutamiento interno. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/reclutamiento-interno.html>

Anexos

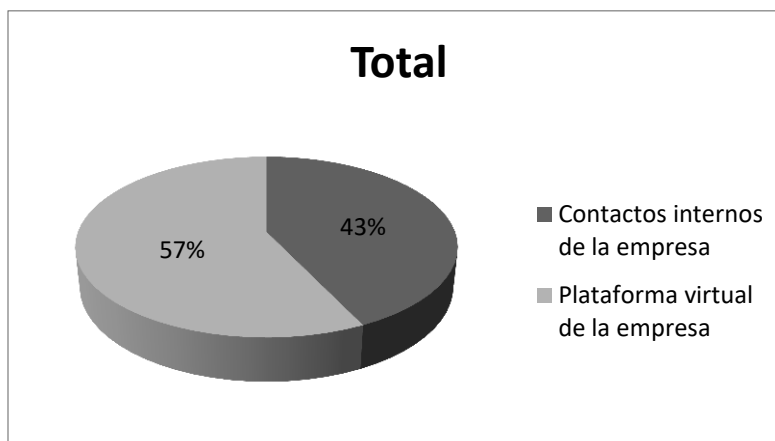
Figuras

Tabulación de la encuesta realizada a los colaboradores de la organización con respecto a los procesos de promoción, selección y contratación de los empleados internos.

¿Cómo obtuvo información acerca de la oferta de trabajo?

Figura 1

Información acerca de la oferta de trabajo

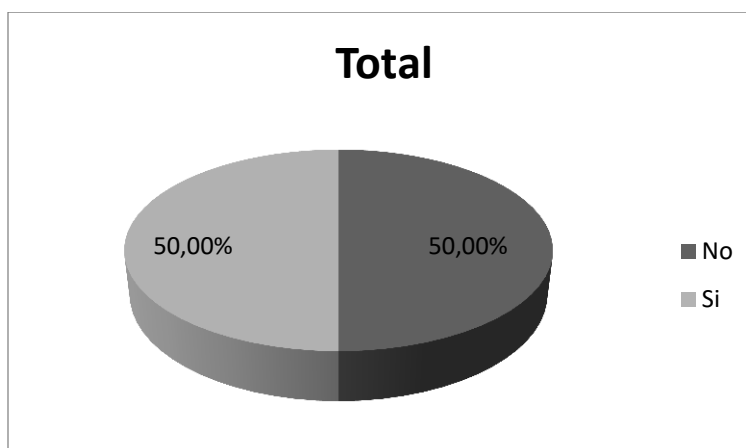


Nota: Tabulación encuesta personal Procaps S.A.

¿La información era suficiente en el anuncio de la oferta de trabajo?

Figura 2

Anuncio de la oferta de trabajo

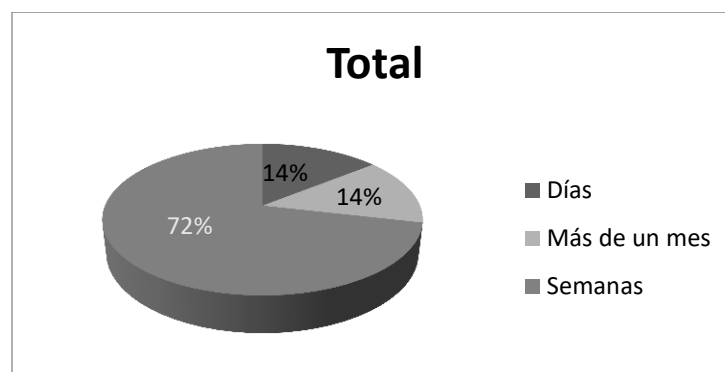


Nota: Tabulación encuesta personal Procaps S.A.

¿Cuánto tiempo esperó para tener respuesta a la solicitud de la vacante?

Figura 3

Respuesta a la solicitud de la vacante

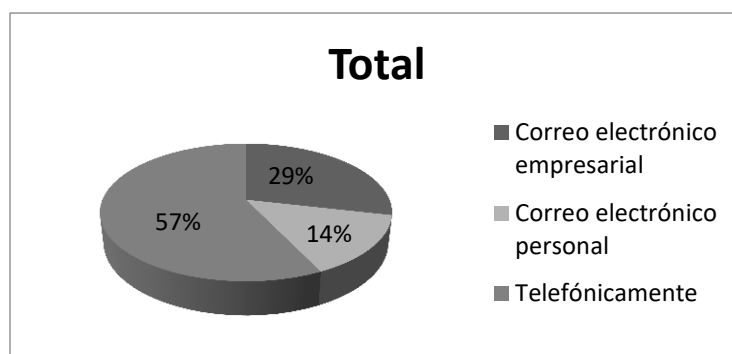


Nota: Tabulación encuesta personal Procaps S.A.

¿Por qué medio la organización lo contacto para acordar una entrevista?

Figura 4

Contacto para acordar una entrevista

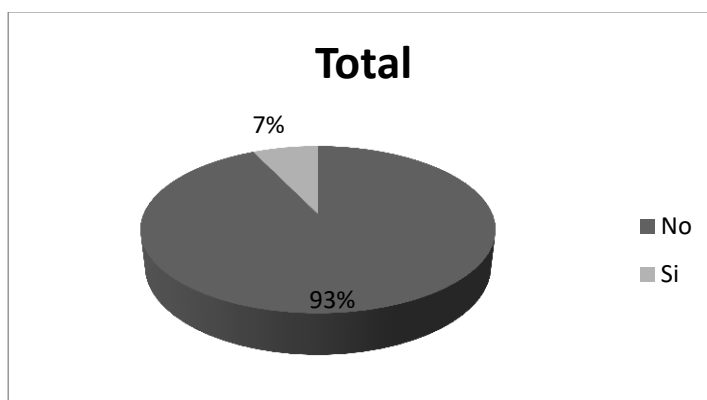


Nota: Tabulación encuesta personal Procaps S.A.

¿Considera que los canales de comunicación establecidos por la empresa para publicar las vacantes internas son suficientes para poder participar en todos los procesos de selección a los cuales su perfil se ajusta?

Figura 5

Canales de comunicación establecidos por la empresa para publicar las vacantes internas



Nota: Tabulación encuesta personal Procaps S.A.

Encuesta

Anexo A. Cuestionario

¿Cómo obtuvo información acerca de la oferta de trabajo?

Plataforma virtual de la empresa

Redes sociales

Contactos internos de la empresa

¿la información era suficiente en el anuncio de la oferta de trabajo?

Sí

No

¿Cuánto tiempo esperó para tener respuesta a la solicitud de la vacante?

Días

semanas

más de un mes

¿Por qué medio la organización lo contacto para acordar una entrevista?

Correo electrónico empresarial

Correo electrónico personal

Telefónicamente

Redes Sociales (WhatsApp, Messenger, Instagram)

¿Considera que los canales de comunicación establecidos por la empresa para publicar las vacantes internas son suficientes para poder participar en todos los procesos de selección a los cuales su perfil se ajusta?

Si

No