

MEJORAMIENTO DE PROCESOS DE CALIDAD DE LA EMPRESA FRESENIUS
MEDICAL CARE COLOMBIA

PROYECTO ACADEMICO

ALDANA RUIZ HECTOR IVAN

ADMINISTRACION DE EMPRESAS
09 SEMESTRE

PRESENTADO A:
YOLANDA ROCIO VARGAS LEGUIZAMON

POLITECNICO GRAN COLOMBIANO
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

BOGOTA D.C

2020

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION

RESUMEN

CONTEXTO DEL LUGAR

IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

OBJETIVOS

REFERENCIAS

DIAGNOSTICO

REFERENCIAS

ELABORACION PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

REFERENCIAS

ANEXOS

RESUMEN

Para todo estudiante universitario que este culminando su carrera, es importante realizar las prácticas empresariales en las empresas, ya que esto permitirá identificar que falencias hay en el área donde las va a realizar y poder aplicar sus conocimientos desarrollando habilidades y propuestas para mejorar dichas falencias.

Igualmente, esto permitirá obtener su primera experiencia laboral en una empresa y con esto su crecimiento profesional, obteniendo habilidades, pero más allá de esto le permitirá aprender a comportarse en el marco de ciertas normas establecidas por la empresa para adaptarse al clima organizacional, trabajar en equipo con personas que tienen distinta formación académica y con personas que trabajan en la misma área de conocimiento.

Así mismo le permitirá confrontar sus expectativas frente a la carrera que eligió, medir el panorama laboral, empezar a construir una red de contactos, a fortalecer experiencia y habilidades en el Area y sumarle una valiosa trayectoria a su hoja de vida.

En la universidad se obtienen conocimientos teóricos esenciales, pero raramente tendrá la oportunidad de darle aplicación práctica dentro del contexto de la universidad, con la práctica empresarial tiene la oportunidad perfecta para aprender cómo funcionan las áreas en general de una empresa

El principal objetivo de un estudiante al realizar la práctica empresarial es buscar información, actualizarse y adquirir muchos conocimientos, como también orientarse en la solución de problemas. Igualmente adquirir disciplina y actualización permanente, que garantice su perfil como una opción competitiva para los empresarios.

En el mundo laboral que actualmente vivimos es necesario tener un buen rendimiento laboral, debido a que las empresas exigen profesionales que sean eficientes en desarrollar los distintos procesos necesarios para los objetivos de la compañía. Para tener un buen rendimiento laboral existen varios determinantes, en primer lugar, se encuentra la formación académica, pues es de suma importancia la adquisición de conocimientos obtenidos en la universidad, también otro determinante es el desarrollo de competencias técnicas, y estas no son solo aprendidas en la

universidad, sino que también existe otro mundo donde son potenciadas y/o adquiridas, este mundo es el de las practicas.

La práctica profesional solo puede desarrollarse trabajando, es la experiencia acumulada de situaciones reales que se presentan en la vida real antes que un conocimiento forjado en libros, como son la capacidad para formar y trabajar en equipo, la posibilidad de establecer una comunicación adecuada y el liderazgo. Igualmente adquiere la capacidad para resolver conflictos e integrarse a la organización.

Las prácticas proporcionan una mejor y más amplia red de contactos, mejorando el conocimiento del mercado de trabajo y así también una mayor satisfacción en el trabajo.

El propósito de esta práctica empresarial es lograr una relación de la universidad con la empresa para mi adaptación a la empresa y poder desarrollar mi proyecto de mejora empresarial, con el fin de mejorar las falencias que encuentre en el área de talento humano. Mi propósito es preguntar, buscar información, actualizarme y obtener aprendizaje para poder allanar la solución a los problemas.

La práctica empresarial no solo ayuda a aterrizar y aplicar teorías que se aprenden en el campo universitario, sino que, ayuda a conocer como es en realidad el mundo laboral, y a complementar la adquisición de conocimientos a partir de experiencias de entorno real.

Mi propósito es hacerme más apto para mi futuro profesional y mi participación en el desarrollo socio económico del país.

PALABRAS CLAVE

- Talento humano
- Plataforma
- Selecccion
- Reclutamiento
- Efectividad

CONTEXTO DEL LUGAR

1. Misión

En Fresenius Medical Care Colombia nos dedicamos al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros pacientes mediante un cuidado integral, empleando productos y técnicas terapéuticas de la más alta calidad científica y tecnológica, acorde con sus necesidades y entregándole a los aseguradores los mejores resultados clínicos que nos permiten obtener una participación mayoritaria en el mercado dentro de la rentabilidad esperada por nuestros accionistas.

Estamos comprometidos con el desarrollo de empleados y proveedores, el cuidado del medio ambiente, nuestra responsabilidad social, enmarcados dentro de un espíritu de trabajo en equipo, mejoramiento continuo y el aporte permanente a la comunidad.

2. Visión

Crear un futuro por el que valga la pena vivir, para los pacientes en todo el mundo, cada día.

OBJETO SOCIAL

En Fresenius Medical Care tenemos como propósito fundamental mejorar la vida de los pacientes con Enfermedad Renal Crónica –ERC-, ofreciéndole un servicio integral, caracterizado por la más alta tecnología para el tratamiento de diálisis y el acompañamiento permanente de un equipo humano especializado, profesional, cálido y comprometido con su salud.

Gracias a este claro compromiso, Fresenius Medical Care es hoy el mayor proveedor de productos y servicios para las personas que se encuentran en tratamiento de diálisis por insuficiencia renal crónica, una enfermedad que afecta a más de 2,3 millones de personas en todo el mundo. Y el principal proveedor de servicios de diálisis con más de 3,900 línicas de diálisis en el mundo que atiende a más de 339,000 pacientes.

En Colombia contamos con 37 Clínicas NephroCare en todo el territorio nacional, 12 centros de Nefroprotección FMEPrever y 9 sedes de FMExpress, desde donde se atiende integralmente a

más de 9.000 pacientes crónicos en terapia de diálisis, 55,000 consultas en el programa de Nefroprotección y más de 50,000 tratamientos a pacientes con falla renal aguda.

La enfermedad renal crónica -ERC- tiene gran impacto sobre la calidad de vida de quienes la padecen, pues desde los estados iniciales hasta su fase terminal, los síntomas, las restricciones y el tratamiento, inciden en el desempeño cotidiano de las personas, restándoles posibilidades laborales, educativas y funcionales. Si a esto se suman las condiciones de pobreza en las que viven, entendido como la carencia de los bienes y servicios que requieren para satisfacer las necesidades básicas, entonces el panorama real de vida del 44% de los pacientes con ERC que atendemos en FME Colombia S.A. demanda una estrategia sólida y anhelante que impacte de manera favorable a esta población con el apoyo y compromiso del área de Responsabilidad Social Corporativa.

Reseña histórica:

1462: Se funda Hirsch Pharmacy en Frankfurt am Main. La familia Fresenius adquiere la propiedad en el siglo XVIII.

1912: El Dr. Eduard Fresenius, farmacéutico y propietario de Hirsch Pharmacy, comienza a elaborar productos farmacéuticos.

1934: La unidad de producción se separa de Hirsch Pharmacy y se reubica cerca de Bad Homburg

1952: Else Fernau posteriormente Else Kroner, se hace cargo de la farmacia y de la compañía después de graduarse de farmacéutica.

1966: Fresenius comienza a vender máquinas de diálisis y dializadores producidos por diferentes compañías extranjeras y gana importantes porciones del mercado.

1974: Fresenius comienza a fabricar soluciones para infusión e insumos médicos descartables en ST Wendel, Alemania. Hoy Fresenius Medical Care produce dializadores de polisufona altamente innovadores en St. Wendel.

1979: En una fábrica recientemente adquirida en Schweinfurt, Alemania, comienza la producción de la máquina de diálisis A2008. Esta nueva máquina resulta muy exitosa y es premiada con una medalla de oro por la innovación tecnológica en la feria de Leipzig.

1981: Las primeras bolsas de solución de diálisis peritoneal se fabricaron en St. Wendel, cuando el sistema consistía en una sola bolsa que incluía el denominado conector Safe.lock que dio nombre al sistema estándar Safe.lock.

1983: La compañía comienza la producción de membranas sintéticas de fibra de polisulfona para purificación sanguínea. Estas membranas hoy definen los estándares de calidad de los dializadores.

1992: PD Plus, una opción de terapia de DP automatizada, ofrece un intercambio de medio día para mejorar la terapia administrada a los pacientes de diálisis peritoneal sin la necesidad de suministros adicionales.

1995/96: Biofine es un material libre de PVC que se ha desarrollado en St. Wendel. Al estar libre de plastificantes, proporciona ventajas para los pacientes y el medio ambiente. Biofine es más delgado que la lámina de PVC comparable y más barato de producir.

1996: Fresenius Medical Care ingresa al mercado colombiano. Se funda Fresenius Medical Care mediante la fusión de Fresenius Worldwide Dialysis y National Medical Care. Las acciones de Fresenius Medical Care comienzan a cotizar en la bolsa de valores de Frankfurt y New York.

1999: En la línea de producción de Fresenius Medical Care, se fabrica la maquina de diálisis numero 100.000. Las acciones ordinarias de Fresenius Medical Care comienzan a cotizar en el DAX, el índice bursátil de acciones de primera clase de Alemania.

2003: Fresenius Medical Care, es la compañía líder de diálisis: atiende a más de 119000 pacientes en sus propios centros de diálisis en todo el mundo. Con un volumen de producción de más de 50 millones de dializadores por año, Fresenius Medical Care establece un nuevo record.

2005: El nuevo sistema para la terapia de diálisis 5008 se lanza al mercado y gana el premio “Innovationspreis der Deutschen Wirtschaft” por su desarrollo innovador.

2006: Fresenius Medical Care, adquiere la compañía proveedora de atención de diálisis de los EE.UU Renal Care Group, Inc. A través de su red global conformada por alrededor de 2000 clinicas de diálisis, brinda tratamiento de diálisis aproximadamente 157000 pacientes. Fresenius Medical Care también transforma su forma legal a una sociedad comanditaria por acciones.

2007-2008: Lanzamiento programa FMEXpress. Lanzamiento programa FMEPrever. Fresenius Medical Care continúa su éxito como el fabricante líder de dializadores y fabrica su dializador número 500 millones.

2010: Se funda una empresa conjunta para desarrollar y vender fármacos para pacientes con enfermedad renal crónica.

2011: La expansión en todo el mundo de los servicios continúa a través de la adquisición de IDC, Liberty Dialysis Holdings Inc y American Acces Care.

2012: Fresenius Medical Care produce su maquina de diálisis numero 500.000

2013/15: Fresenius Medical Care produce su maquina de diálisis numero 1000 millones. Nueva planta de producción local.

2014: Se lanza una nueva generación de cicladores de diálisis en el hogar: -sleep.safy harmony- lo que permite la mayoría de las opciones de tratamiento individualizado con la terapia APD (Aapd) adaptada. Comparado con APD convencional, al enfocarse en la ultrafiltración y el aclaramiento por separado, un APD aumenta la eficiencia de la diálisis con una reducción en la absorción de glucosa.

2016: Fresenius Medical Care lanza 6008 CAREsystem, un nuevo sistema de terapia de hemodiálisis.

FUNCIONES DENTRO DE LA EMPRESA

Fresenius Medical Care en su estructura organizacional cuenta con los departamentos de tesorería, encargada de realizar todas las operaciones vinculadas al flujo de caja o "cash flow" de la empresa, también llamado flujo monetario o de dinero; Comunicaciones que establece cuáles son las claves de comunicación de la organización y de dónde provienen los mensajes a comunicar. ... Analizar, controlar y medir todo lo relacionado con el aspecto comunicativo de la organización tanto interna como externamente; Compliance que tiene a cargo la función que tienen las empresas u organizaciones para establecer los procedimientos que aseguren el cumplimiento normativo interno y externo. Recursos Humanos que maneja el personal que labora en la empresa. Este departamento se divide en las áreas de nómina, la cual asegura que a todos los empleados se les pague puntualmente y en forma, con las retenciones y deducciones correctas, asegurando que las retenciones y deducciones sean remitidas en tiempo y forma.

seguridad y salud en el trabajo, Su objetivo principal es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. Por último están las áreas de capacitación y desarrollo y selección de personal a las que he sido asignado por la empresa para realizar la práctica empresarial. La primera se encarga de capacitar al personal interno de la empresa y la segunda recluta al personal siguiendo las necesidades de la empresa.

Las funciones que desarrollo según mi asignación son:

- Llevar ingresos de personal de la empresa tanto temporal como directa y hacer seguimiento.
- Estar pendiente de que se realicen las debidas capacitaciones en cada Ciudad.
- Realizar seguimiento de periodos de prueba para las personas que ingresan a la compañía.
- Realizar Brigada de Emergencia una vez al mes.
- Realizar cambio de contrato de temporal a indefinido dentro de la empresa.
- Brindar apoyo en campañas de ingreso personal realizando entrevistas vía telefónica.
- Revisar documentos de nuevo personal para su ingreso dentro de la compañía.
- Realizar entrevistas de retiro para las personas las cuales se retiran voluntariamente dentro de la empresa.

IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

Mediante observación y seguimiento se ha determinado que en Fresenius Medical Care, no existe orden en el momento de reclutar personal dentro de la empresa, en el area que me encuentro la cual es de selección ocurre que cada momento que se necesita contratar personal nuevo sea por cargo adicional o reemplazo, la empresa recluta personal dentro de la pagina web El Empleo la cual cada dia recibe aproximadamente 800.000 hojas de vida para diferentes cargos.

Dentro de Fresenius Medical Care la rotacion de personal se encuentra mucho dentro de las unidades renales y FMExpress es decir mas en la parte asistencial que en la comercial, aproximadamente al año existen 80 procesos de reclutamientos en Colombia por reemplazo de vacante sea por renuncia o por despido y mensuales aproximadamente 10 vacantes, si hablamos de cargos adicionales no se ven mucho dentro de el esquema organizacional, se aproxima al año unos 5 y mensuales 1 al mes dependiendo de la necesidad. Al calcular el IRP encontramos un porcentaje de 10,20% el cual es muy alto para la empresa y este significa que probablemente

nuestros empleados no se sienta a gusto con su lugar de trabajo sea por jornadas laborales, clima dentro de su puesto de trabajo o remuneracion.

La población desocupada en Colombia en 2018 ascendió a 2.406.000 personas, según informó el Dane al presentar los principales resultados en materia laboral del año pasado.

Miles de personas	Total Nacional		
	2018	2017	Variación Absoluta
Población ocupada	22.457	22.383	75
Población desocupada	2.406	2.314	92
Población inactiva	13.998	13.658	340

El Empleo. (2018)¿Cuántos millones de desocupados hay en Colombia? 26/03/2020, de Desempleo Sitio web: <https://www.elemplo.com/co/noticias/investigacion-laboral/cuantos-millones-de-desocupados-hay-en-colombia-5792>

En 2017, la cifra de personas desocupadas fue de 2.314.000. Es decir, el año pasado hubo 92.000 desocupados más en el total nacional.

Por su parte, la población ocupada aumentó de 22.383.000 en 2017 a 22.457.000 en 2018.

Cada año la cantidad de población desempleada crece poco a poco generando personas sin sustento económico, adicional a esto existen tantas plataformas en las cuales se puede anexar hoja de vida o aplicar para diferentes convocatorias, pero en el momento de generar una convocatoria sobre un puesto en la plataforma de El empleo, ocurre que no existe filtro en el momento el cual las personas aplican para esta, haciendo seguimiento se dificulta reclutar personal ya que muchas personas aplican cuando no tienen nada que ver con el cargo el cual se está necesitando, eso genera que no exista un orden en el momento de reclutamiento y se genere un retroceso al tener

que revisar cuales aplican y cuales no para cada vacante, entonces ¿Cómo se puede lograr reclutar personal de manera rapida y con las características necesarias para la satisfacción de la empresa

OBJETIVOS

El objetivo de mi práctica empresarial, es Organizar de forma eficiente el proceso de reclutamiento de personal., la idea es poder conocer los diferentes metodos por los cuales se puede llevar un orden dentro de la empresa a la hora buscar personal, es explorar un metodo el cual permita encontrar de manera rapida y eficaz personal el cual este interesado en ingresar a la empresa y que aporte de manera positiva a esta.

Dentro de la empresa se lleva un protocolo el cual permite llevar un control sobre cada postulante de esta manera agilizar el proceso, pero cada vez que se requiere un cargo toca generar ofertas laborales dentro de la plataforma y esperar un lapso de tiempo para revisar hojas de vida y poder encontrar personas las cuales sean aptas para el cargo, la idea es brindar a la empresa la posibilidad de poder agilizar aun mas este proceso por medio de Backup de personal para los diferentes cargos sea asistencial o administrativo y de esta manera poder satisfacer rapido la necesidad de donde se requira el personal.

Tambien se buscar llevar un filtro el cual permita que solo se puedan postular personas las cuales cumplan con el requisito de la empresa de esta manera no tener que filtrar y revisar cada hoja de vida para ver si cumple con los requisitos necesarios.

<p>8. Socios Clave</p>  <p>Sitios web ofertas laborales: -Eempleo.com -LinkedIn -CompuTrabajo</p>	<p>7. Actividades Clave</p> <p>A.-Solucion de problemas. -Gestion de personal B.-Conocimientos claves. -Informacion adicional para la gestion</p> <p>6. Recursos Clave</p> <p>-Plataforma -Sitios web</p> 	<p>2. Propuesta de Valor</p>  <p>Generar rapidez a la hora de reclutar personal externo para vacantes dentro de la empresa con plataforma backup</p>	<p>3. Canales</p> <p>-Pagina de la empresa. -Plataforma de relutamiento. -Paginas web externas</p> <p>4. Relación con los Clientes</p> <p>La plataforma brindara conexion entre seleccion y personas externas. Beneficios, descripcion, salarios.</p> 	<p>1. Segmento de Clientes</p> <p>Dirigido al area de seleccion del talento humano y personas externas en busqueda de ofertas laborales</p> <p>Por una parte esta el personal el cual se postula y brinda informacion y por otra el area de seleccion el cual se encarga de recibir.</p>
<p>9. Estructura de Costos</p> <p>Por medio de la plataforma el Empleo a la cual ya se le realiza un pago mensual, por medio de esta se brindara conocimiento de la plataforma en la cual podran postular a cada oferta laboral.</p> 		<p>5. Estructura de Ingresos</p>  <p>Luego de obtener conocimiento de la plataforma de la empresa se buscara ir dejando atras las diferentes plataforma a las cuales se realiza pago mensual por reclutar vacantes generando un menor gasto para la empresa.</p> 		

DIAGNOSTICO

Al momento de comprender un poco más a fondo las necesidades de la empresa en mejoramiento de reclutamiento para vacantes, dentro de esta se puede enfocar en un analisis mixto ya que lo que se busca en este momento es reforzar y mejorar los metodos que se estaban utilizando antes.

Podemos comprender que la empresa se caracteriza en manejar una carga laboral excesiva, ya sea por renuncia de algún operario asistencial o por la cantidad de pacientes a manejar, lo que genera desgaste en el personal, esto hace que todo el tiempo se lo dedican a la empresa generando insatisfacción y provocando la renuncia a la empresa.

Cuando hablamos de rotación de personal, equivale a decir que el personal de una compañía rota cuando: unos trabajadores dejan su puesto, ya sea porque son despedidos o porque renuncian y son reemplazados por otros nuevos que desarrollarán las funciones de los anteriores. Es decir, la rotación de personal se refiere a la entrada y salida -contratación y desvinculación- de empleados en una compañía, en un periodo determinado. Esta se divide en rotacion voluntaria e involuntaria; la rotación voluntaria sucede cuando un empleado decide renunciar a su puesto por cualquier motivo, ya sea por una oportunidad mejor, que no se lleve bien con los compañeros o que se sienta desmotivado con sus funciones. La rotación involuntaria es un despido, es decir, un

trabajador abandona la empresa porque su jefe informa que no estaba haciendo bien su trabajo, porque hay una reducción de plantilla o porque la empresa está en un mal momento económico y no puede pagar los salarios, entre otros motivos.

Al revisar dentro de Colombia la rotación de personal dentro de Fresenius al año se calculó el IRP el cual es el índice de rotación de personal y este fue el resultado:

$$80+70/2*100 / 700+770/2$$

$$= 7500 / 735$$

$$= 10,20\%$$

En este caso nos dió un IRP muy alto entonces es probable que nuestros empleados no se sientan a gusto en su lugar de trabajo y no crean un vínculo con la marca, quizá el equipo no tiene una buena relación, puede ser que las expectativas que le dimos a los empleados antes de empezar no se cumplan o a lo mejor los sueldos son bajos para el esfuerzo que los trabajadores consideran que llevan a cabo.

Esto afecta en Fresenius por los siguientes factores:

- La dificultad para encontrar empleados con la formación necesaria para trabajar en tu empresa.
- El tiempo que tienes que invertir para formarlos hasta que llegan a ser trabajadores autónomos.
- Cuánto dinero sueles invertir en el reclutamiento de nuevos empleados.

Si hablamos sobre la técnica o diseño que se utilizará se concretó la no experimental, ya que el estudio se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observen los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos teniendo en cuenta que dentro de esta utilizaremos lo que son plataformas, por las cuales se medirá con el tiempo si son factibles y ayudan al mejoramiento del reclutamiento de personal. Esto nos permitirá analizar si la productividad del personal de selección mejora o no dependiendo del grado de satisfacción que se necesite. En el momento de la vacante, se buscará ampliar los resultados con opiniones del personal y con mediciones trimestrales que permitan llevar un control dentro de este.

Dentro del proyecto, se busca como propósito examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes, por lo que quiere decir que se manejará un alcance exploratorio el cual nos servirá para:

- Familiarizarse sobre fenómenos nuevos o relativamente desconocidos.
- Establecer prioridades para estudios futuros.

Se generará un método flexible, que busca identificar conceptos o variables promisorias a estudiar en otra investigación a futuro. La amplitud de la investigación será amplia y dispersa, permitiendo el reconocimiento de satisfacción sobre el problema planteado, para lograr como meta investigar un problema poco estudiado o desde una perspectiva innovadora con un riesgo alto, por lo cual el investigador deberá tener paciencia serenidad y receptividad.

ELABORACION PROPUESTA DE MEJORAMIENTO:

Al analizar la rotación del personal dentro de la empresa, se busca como tal suplir la necesidad de las unidades renales en el momento en el cual se genera la renuncia, la unidad renal brinda un tiempo aproximado de 15 días para poder cubrir esa vacante, pero mientras se cubra, los empleados que se encuentren en la unidad tienen que doblar turno, para suplir esa necesidad y que no afecte a Fresenius. Para lograr reclutar más fácil el personal, se creó una encuesta con preguntas que ayuden a determinar si la persona se encuentra apta para la vacante o no, como son:

1. Para empezar a elaborar la encuesta se tomó en cuenta la vacante de Jefe y Auxiliar de enfermería las cuales se necesitaban cubrir en el momento.
2. Se realizó una reunión por parte de selección para poder revisar qué tipo de documentos o experiencia debe tener una persona para cubrir la vacante.
3. Se creó un correo por medio de Gmail el cual tuviera acceso el personal de selección
4. Por medio de Google Drive se creó una encuesta la cual es gratuita en la cual primero tenía que diligenciar información de la persona que quiere aplicar y luego las preguntas de protocolo las cuales fueron:
 - ¿Cuenta con experiencia en UCI, URGENCIAS, PACIENTE CRÍTICO O RENAL? Rta: SI/NO.
 - ¿En cuál área tiene experiencia? ¿Cuánto tiempo? (Si aplica)
 - ¿Cuenta con inscripción en la secretaría de salud? RETHUS? Rta: SI/NO.
 - ¿Cuenta con el examen de titulación de Hepatitis B? Rta: SI/NO.
 - ¿Ha manejado pacientes con insuficiencia renal? Rta: SI/NO.
 - ¿Cuenta con disponibilidad de tiempo completo? Rta: SI/NO.
 - ¿Se encuentra trabajando en este momento? Rta: SI/NO.
 - ¿Ha aplicado alguna vez para alguna vacante de Fresenius Medical Care? Rta: SI/NO.
 - ¿Algún comentario que quiera agregar? Respuesta Abierta.
5. Se creó por medio de ElEmpleo.com una Oferta laboral desde la cuenta ya vinculada con Fresenius en la cual se incluyera el link de la encuesta:
 - Fresenius Medical Care. (2020). Vacante Jefe y Auxiliar de Enfermería. 08/05/2020, de ElEmpleo.com Sitio web: <https://www.eempleo.com/co/ofertas-trabajo/jefes-y-auxiliares-a-nivel-nacional-ingresar-al-link-en-la-parte-de-descripción/1884505550>
6. La oferta se publicó el miércoles 29 de Abril del 2020 y el viernes 8 de mayo del 2020 se revisó la encuesta para ver cuántas personas habían aplicado de la cual se postularon 409 personas.

7. Por medio de Google Teams pudimos crear un Excel el cual permitiera ver la información de las personas que se postularon de la siguiente manera:

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Marca temporal	Dirección de correo electr	Cédula de ciudadanía:	Ciudad:	Vacante a la que aspira:	Edad:	Número de celular:	¿Cuenta con expe
2	29/04/2020 18:59:33	leidy_taz1993@hotmail.co	1107080128	Cali	Jefe de Enfermería	26	311658645	SI
3	29/04/2020 19:04:09	marisolina09@gmail.com	55305513	barranquilla	Jefe de Enfermería	35	3106441194	SI
4	29/04/2020 19:10:07	cindymariana2010@gmai	1129516041	Medellin	Jefe de Enfermería	34	3106273550	SI
5	29/04/2020 19:12:18	kellymerca@hotmail.com	22866576	Barranquilla	Jefe de Enfermería	39	3162935513	SI
6	29/04/2020 19:22:27	law2407bax@outlook.es	1024561755	soacha	Auxiliar de Enfermería	25	3203264841	NO
7	29/04/2020 19:24:13	magabohg@yshoo.es	52714373	bogota	Auxiliar de Enfermería	41	3015074719	SI
8	29/04/2020 19:30:08	andrea-0924@hotmail.co	1033726955	Bogotá	Auxiliar de Enfermería	29	3118060992	SI
9	29/04/2020 19:45:08	flantirano@gmail.com	1012403246	Bogota	Auxiliar de Enfermería	26	3124209626	SI
10	29/04/2020 19:58:16	erika5483@gmail.com	1129576575	BARRANQUILLA	Jefe de Enfermería	32	3126200666	SI
11	29/04/2020 19:58:44	fabiangarcia2503@gmail.	1096226899	bucaramanga	Jefe de Enfermería	26	3173789783	SI
12	29/04/2020 20:09:29	floreznaranjolorena@gms	1000764124	medellin	Auxiliar de Enfermería	19	3154522679	SI
13	29/04/2020 20:14:18	pacienciadejob@hotmail.	72163615	Barranquilla	Jefe de Enfermería	50	3005367905	SI
14	29/04/2020 20:15:20	barrererasandra0520@gms	32849802	Barranquilla	Auxiliar de Enfermería	43	3135804753	SI
15	29/04/2020 20:33:10	dafe1118@hotmail.com	1143440225	Barranquilla	Jefe de Enfermería	27	3017919675	SI
16								

Este Excel nos permitía poder verificar que la persona que aplicó tuviera los requisitos necesarios para poder ser contactada y poder generar una entrevista fácilmente, y que cumpla para cubrir la vacante.

Después de realizar esta encuesta nos reunimos con el personal de Selección para mirar que tan efectivo fue a la hora de reclutar personal, por lo cual se llegó a las siguientes conclusiones:

- Permite avanzar rápidamente en la hora de buscar personal ya que ellos mismos aplican y se evita revisar cada hoja de vida.
- Se ahorra tiempo a la hora ya que se evita llamar para verificar si cuenta con los requisitos para la vacante y si tiene los documentos o experiencia.
- Evita crear una oferta por cada Ciudad (como se hacía normalmente) sino que en el archivo se filtra la ciudad en la cual se necesita el personal.
- Se cuenta con los archivos adjuntos para poder realizar más fácil entrevista con el Jefe de la Unidad Renal.

- Se logra reclutar al personal y suplir la necesidad de la vacante en menos tiempo a lo normal.

Todo este proceso se llevó al cabo de dos semanas para en la tercera brindarle la idea a mi Jefe directa no como una propuesta sino una idea ya aplicada y revisada desde diferentes puntos de vista. Se realizó una reunión por medio de Skype en la cual estaría el equipo de trabajo de Selección, Capacitación y Desarrollo en el cual me encuentro actualmente. Le expuse lo realizado en esas dos últimas semanas a mi jefe y le pareció muy interesante, permitiéndome aplicarla para otras ofertas laborales, de esta manera más adelante ir retroalimentando para mejorar la propuesta ya aplicada y como lograr que se pueda manejar en todos los procesos de selección dentro de la empresa.

RECOMENDACIONES:

Después de revisar el documento en Excel, el cual nos permitió tener una base de datos y revisar la información, se encontró que la gente no puede comprender bien el significado de Titulación de Hepatitis B respecto a pensar que Hepatitis B como solo la vacuna. Cuando nos referimos a Titulación de Hepatitis B es un refuerzo que debe hacer el personal asistencial frente a la vacuna de Hepatitis B, la cual permitirá que el personal a ingresar no tenga ningún tipo de problema de salud a futuro dentro de la empresa. Se llama titulación de Hepatitis B ya que es el certificado el cual muestra si es factible o no para poder ingresar a la unidad renal.

Se buscó solución incluyendo en la encuesta una sección en la cual tienen que subir el documento sea PDF o JPG, el cual nos asegure que cuenta con esta y revisar si aplica o no para la vacante.

Se encontró que muchas personas aplicaban a la encuesta pero con edades mayores a 36 años (las cuales no cumplían con el filtro de la empresa), entonces en la descripción de la vacante se expresó la edad en la cual deben estar para poder aplicar a esta.

Igualmente se pudo identificar que muchas aplicaban más de una vez, entonces para llevar un orden y no llamar de nuevo, se solicitó al equipo que al llamar a la persona se debe subrayar en el Excel, así al momento de buscar nuevamente seleccionando la cedula podremos identificar si ya aplicó anteriormente y si es factible llamarla o no.

CONCLUSIONES

Después de realizar el ejercicio de reclutar personal que cumpla con los requisitos de la empresa, se determinó cuanto se demoraba antes el personal de Selección en recolectar personas y si mejoró o no. En efecto después de dos semanas se tuvo que reclutar personal para Bogotá tanto de Jefes como Auxiliares, se encontró que para generar las entrevistas y verificar si contaba con papeles y certificados, mejoro en un 70% el reclutamiento, teniendo en cuenta que antes se generaba llamada para verificar si tenía los documentos requeridos, luego se agendaba entrevista con el Jefe de la unidad renal para después llamar a la persona y agendar la entrevista, ahora solo es revisar en la matriz de reclutamiento si cuenta con los papeles para simplemente llamar al Jefe de donde se encuentra la vacante, verificar disponibilidad de entrevista y llamar a la persona para agendar. Esto permitió que el proceso sea más fluido y no se tenga retroceso a la hora de buscar el personal, se tenía como base poder encontrar la manera de tener un orden a la hora de reclutar personal y también se cumplió en un 80% teniendo en cuenta que por medio de la Matriz se incluyó una sección en la cual la persona que quiere aplicar tiene que subir su hoja de vida, esto permite que no se tenga que llamar a la persona para que envíe la hoja de vida si no ya en la matriz simplemente es descargar y revisar.

Con el equipo de trabajo se concluyó que esta manera de poder satisfacer la necesidad de una vacante, mejora a como se realizaba anteriormente, se comprende que cumple con los requisitos y no tiene ningún costo adicional permitiendo que se pueda seguir utilizando a futuro. Con el equipo se decidió no usarlo solo para Jefe y Auxiliares, si no que también se utilizara para cada vacante que se necesite dentro de la empresa que permita agilizar el proceso.

REFERENCIAS

- El Empleo. (2018)¿Cuántos millones de desocupados hay en Colombia? 26/03/2020, de Desempleo Sitio web: <https://www.elempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/cuantos-millones-de-desocupados-hay-en-colombia-5792>
- Fresenius Medical Care. (2020)¿Quiénes somos? 26/03/2020, de Misión, Visión Sitio web: <https://www.freseniusmedicalcare.com.co/es-co/inicio/>.
- Fresenius Medical Care. (2020). Información. 27/03/2020, de Legal Sitio web: <https://www.freseniusmedicalcare.com.co/es-co/informacion-legal/>.
- Fresenius Medical Care. (2020). Información General. 27/03/2020, de Descripción Empresa Sitio web: <https://www.freseniusmedicalcare.com.co/es-co/quienes-somos/quienes-somos-descripcion-general/>.
- Fresenius Medical Care. (2020). Estrategias y Valores. 27/03/2020, de Información Empresa Sitio web: <https://www.freseniusmedicalcare.com.co/es-co/quienes-somos/estrategia-y-valores/>.
- Work Today. (2018). Estrategias y Valores . 12/04/2020, de ¿Que es la rotación de personal? Sitio web: <http://blog.worktodayapp.com/que-es-la-rotacion-de-personal-como-se-calcula-y-que-impacto-tiene-en-tu-empresa/>.
- ISSUU. (2015). La investigación experimental, cuasi experimental y no experimental. 12/04/2020, de Investigaciones Sitio web: https://issuu.com/piwigd/docs/la_inv_experimental_y_cuasiexperiem.
- Universidad Valle de Grijalba . (2013). Metodología de la investigación. . 17/04/2020, de SlideShare Sitio web: <https://es.slideshare.net/cenzontle/4-alcances-de-investigacin>.
- Universidad de Pamplona. (2015). Metodología de la investigación. 17/04/2020, de PDF Sitio web: http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_158/recursos/e-books/16062015/metodologia.pdf.
-