

**Análisis de los procesos de capacitación y desarrollo laboral del recurso humano en  
laboratorios Pronabell S.A.S**

Presentado por:

Suolbig Haselt Ardila Mahecha

Jhonatan Javier Ardila

Leidy Adriana Torres

Edith Yojana Rodríguez

Lida Rosa Barriga Olivarez

Presenta a:

Clara Viviane Villalobos Moreno

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de grado está dedicado primeramente a Dios quien nos da la oportunidad, la fuerza y los medios para permanecer firmes en nuestros proyectos y luego a nuestras familias y todas las personas que nos han apoyado, permitiendo que el trabajo de grado se realice y esperamos que este llegue a utilizarse a futuro de forma positiva tanto para empresas como una guía para próximos estudiantes, del mismo modo lo dedicamos a cada docente que junto con nosotros también se esmeró por dar lo mejor para que en nosotros no se pierdan sus costumbres y seamos mejores profesionales.

## **Agradecimientos**

A las primeras personas que queremos agradecer es a nuestro tutor Clara Viviane Villalobos ya que sin su ayuda y conocimientos no hubiese sido posible realizar este proyecto, en segundo lugar, a nuestros padres por habernos proporcionado los mejores principios, educación y lecciones de vida, quienes nos enseñaron que con esfuerzo, trabajo y constancia todo es posible y que en la vida nada es gratis.

Agradecemos también a nuestros compañeros de grupo, con los cuales compartimos grandes momentos, a nuestros amigos que nos apoyaron y acompañaron en el proceso, por otro lado, para los que tenemos hijos agradecemos a ellos por ser esa fuente de motivación e inspiración para superarnos cada día más y así luchas para que la vida nos prepare un mejor futuro.

¡Gracias a todos!

## Resumen

Nuestro trabajo de grado trata sobre la gestión, capacitación y evaluación del talento humano del Laboratorio Pronabell S.A.S a lo largo del trabajo se abordaran las competencias laborales requeridas para los colaboradores del Laboratorio, inicialmente se dará una breve descripción de la empresa, luego se realizara un diagnóstico de la situación actual del recurso humano para así establecer el problema al cual se enfrenta el Laboratorio Pronabell con el fin de establecer posibles mejoras al momento de capacitar al personal bajo un modelo de gestión del talento humano por competencias, los beneficios de la empresa, evaluación de desempeño de los colaboradores, para finalmente realizar las conclusiones y recomendaciones que se consideren relevantes; es importante tener en cuenta que el Objetivo principal del presente trabajo es; Implementar un programa de capacitación y desarrollo laboral de la empresa Pronabell SAS, teniendo en cuenta un modelo de capacitación que permita a los empleados desempeñar de forma óptima las actividades y funciones que realiza cada empleado para el logro de los objetivos de la empresa.

La investigación descriptiva nos sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. El estudio descriptivo aplicada por medio entrevistas focalizada dirigidas a todas las áreas de la empresa.

Los resultados del trabajo realizado permiten identificar aquellas competencias laborales de gran importancia para capacitar a todos los empleados de la empresa buscando siempre una mayor productividad y desempeño de los mismos.

Palabras clave: Capacitación, talento humano, habilidades, productividad, desarrollo humano

## **Abstract**

Our degree work deals with the management, training and evaluation of the human talent of the Pronabell S.A.S Laboratory throughout the work the labor competencies required for the collaborators of the Laboratory will be addressed, initially a brief description of the company will be given, then a diagnosis of the current situation of the human resource will be made in order to establish the problem faced by the Pronabell Laboratory in order to establish possible improvements when training staff under a model of human talent management by competencies, the benefits of the company, evaluation of the performance of employees, to finally make the conclusions and recommendations that are considered relevant; it is important to note that the main objective of this work is; Implement a training and job development program of the company Pronabell SAS, taking into account a training model that allows employees to optimally perform the activities and functions performed by each employee to achieve the objectives of the company.

Descriptive research helps us to analyze how a phenomenon and its components are and how it manifests. The descriptive study applied through focused interviews aimed at all areas of the company.

The results of the work carried out allow to identify those labor competencies of great importance to train all the employees of the company always looking for greater productivity and performance of the same.

**Keyword:** Training, human talent, skills, productivity, human development

## Tabla de Contenido

Introducción .....	7
Planteamiento del Problema.....	8
Justificación de la investigación.....	9
Objetivos .....	11
Objetivo General .....	11
Objetivos Específicos:.....	11
Antecedentes .....	12
Marco Teórico .....	13
Marco Legal .....	16
Metodología de la Investigación .....	18
Resultados .....	20
Conclusiones .....	25
Recomendaciones.....	26
Bibliografía.....	28

## **Introducción**

En primer lugar, el Laboratorio PRONABELL S.A.S, es una empresa creada en Colombia, con una trayectoria de casi tres décadas de experiencia en el campo de la investigación, fabricantes de productos nutricionales, cosméticos, farmacéuticos, que son elaborados con materias primas de excelente calidad, y la última tecnología.

En consecuencia, el laboratorio PRONABELL S.A.S, para que cumpla con los objetivos propuestos es necesario tener políticas claras en la capacitación y desarrollo laboral del recurso humano. Hay que hacer notar, que por medio de la investigación y de la mano de los profesionales del laboratorio se buscara identificar que procesos están bien, que se le pueden añadir, y que se le puede agregar, y una vez analizada la situación se diseñara e implementa un plan de mejora que se incluya todos aquellos aspectos que ayuden a mejorar el tema de capacitación y el desarrollo laboral.

De igual forma se plantea una propuesta del sistema de evaluación y desempeño que busque sistematizar los procesos y políticas de gestión humana a los objetivos organizacionales contemplados en la estrategia de la empresa ya que Pronabell S.A.S carecerá de objetividad en la decisiones si no diseña un sistema de evaluación ordenado de cada competencia de sus colaboradores y como resultado se generara detrimento en la agregación de valor al laboratorio reflejando resultados en su informe anual de verdaderas necesidades que padece la empresa.

### **Planteamiento del Problema**

Según el autor Chiavenato, menciona que “la capacitación es una herramienta firme para perfeccionar el cargo de los trabajadores, por perfección, nos puede ayudar a tener sistematizadamente un proceso que nos podría facilitar el cambio preciso para que el personal de la compañía tenga mejor enfoque de las ventajas y beneficios del mismo.” (Chiavetano, 2007)

La capacitación es una transformación que trae beneficios para la empresa en conjunto con las personas que participan en las formaciones. Los resultados que se dan, es contribuir al avance personal y profesional de los individuos. La capacitación al ser una actividad creada beneficia a preparar y establecer al recurso humano que requiere y labora actualmente en la organización de acuerdo a sus lineamientos.

Capacitaciones eficaces motiva la empresa para tener innovación, el desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y exitosas, apoyado en el uso de tecnologías de información, con un sentido ético y de compromiso social. La capacitación no debe presentarse como una obligación, que tiene la empresa con sus empleados, porque lo manda la ley. Es una inversión que trae beneficios a la empresa y a la persona que asiste a las capacitaciones. Los resultados que se dan, es ayudar al desarrollo personal y profesional de los individuos. La capacitación al ser una actividad proyectada favorece a preparar y formar al recurso humano que trabaja actualmente en una organización.

De acuerdo a lo anterior, se puede plantear la siguiente pregunta problema, ¿Cuál es plan estratégico de los procesos de capacitación y desarrollo laboral en Laboratorios Pronabell S.A.S?

### **Justificación de la investigación**

Esta investigación se realiza con el fin de establecer una propuesta de mejora en los procesos capacitación y desarrollo laboral de la empresa PRONABELL S.A.S, ya que demanda actualización constante de los procesos de la empresa.

La justificación de esta investigación es mantenerse a la vanguardia y con una innovación constante además se pretende con la actualización de dichos procesos generar herramientas adecuadas y necesarias para la adaptación de los cambios que se pueden ir presentando a largo plazo, con el cambio de comercialización de productos y con el pasar del tiempo.

Asimismo, por el importante papel que juega la industria farmacéutica y nutricional dentro de la sociedad, existe un amplio beneficio social de la implementación de procesos de capacitación y desarrollo del talento humano actualizado en las empresas de esta industria. Conforme las necesidades de la sociedad cambian en el tiempo, de la mano de estas deben cambiar las prácticas comerciales del sector.

La empresa se ha quedado rezagada en los procesos de Capacitación y desarrollo laboral, por cual se propone implementar procesos pertinentes en el contexto actual de las Organizaciones y de la economía global, es por ello que lo anterior se deriva del problema actual en donde las industrias farmacéuticas han enfrentado grandes retos y se han visto obligadas a implementar medidas de Bioseguridad, pero que a su vez no cuenta con el personal idóneo, y por ello buscamos que los procesos de capacitación soporten la adaptación del personal a los cambios del mercado. (PRONABELL)

Teniendo en cuenta lo anterior podemos afirmar que esto implica una capacitación constante en tecnologías de la información y comunicación, así como el conocimiento de las nuevas tendencias de Atención al Cliente; en este sentido se justifica una revisión actual sobre los

retos que supone el desarrollo laboral sobre nuevas capacitaciones y tendencias de trabajo para la empresa PRONABELL S.A.S. (Pronabell)

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar el proceso de capacitación y desarrollo laboral del recurso humano en el Laboratorio PRONABELL S.A.S, con el fin de proponer un plan de mejoramiento que permita optimizar la efectividad del mismo.

### **Objetivos Específicos:**

Evaluar el proceso actual de capacitación y desarrollo laboral del recurso humano en el Laboratorio PRONABELL S.A.S con el fin de obtener información que permitan diseñar líneas de acción para su mejora.

Identificar los puntos a mejorar y que puede afectar de manera negativa el desarrollo de las acciones de mejora para el proceso de capacitación y desarrollo laboral del recurso humano de laboratorios PRONABELL S.A.S.

Realizar un análisis que permita identificar los puntos débiles del proceso de capacitación y desarrollo laboral del recurso humano del laboratorio PRONABELL S.A.S, para garantizar la capacitación y el desarrollo laboral del recurso humano.

### **Antecedentes**

Actualmente las organizaciones utilizan en repetidas ocasiones el término necesidad de capacitación, por esta razón las empresas líderes no dejan pasar desapercibido este tema, porque aseguran que, si sus colaboradores están bien capacitados y son integrales, los resultados son altos, positivos y directamente proporcionales a dichas variables. (Pelaez, 2021)

Este autor expone que la capacitación deja de ser un gasto para convertirse en una inversión y se proyecta en perspectiva y beneficio para los objetivos planteados de la organización.

Actualmente las empresas en Colombia han rediseñado el proceso de capacitación para hacer de sus colaboradores un personal que no solo conocen el producto específico que representan, sino que poseen cualidades de acción en cualquier contexto con más ventajas que sus competidores en su nicho de mercado.

Moreno, Ramírez y Tamani (2016) en su trabajo denominada el “El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT” concluye que el desarrollo del personal afecta positivamente en el desempeño laboral ,puesto que en relación a las dimensiones de estudio el personal, se evidencia que no son correctamente capacitados es decir no tiene bien orientada sus funciones a realizar , teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que un sinnúmero trabajadores persisten largo tiempo en su puesto trabajo y cumpliendo las mismas actividades y de la misma forma no desarrollan una línea de carrera, por lo tanto su desarrollo personal no es óptimo es un desempeño laboral.

### **Marco Teórico**

Para Probst, Raub y Romhardt, citado en Hernández Silva, (2006), la identificación del conocimiento es un proceso esencial no sólo para los recursos humanos de manera individual, sino también para la organización. Por medio de este proceso, se determinan los conocimientos esenciales y las necesidades intra organizacionales en relación con los conocimientos existentes y los que se necesitan. Se orienta a la contribución tanto de los recursos humanos como de los directivos, así como al aumento de la visibilidad y transparencia del conocimiento-interno y externo. Además, persigue que la organización utilice mejor ese valioso activo y obtener mayor facilidad de acceso a aquel que la organización necesita para su desempeño.

Estos autores entienden que el conocimiento genera valor solo en los individuos, sino que al mismo tiempo favorecen a la organización, es por ello que Vendrell, 2001, en su libro titulado Conocimiento: el oro gris de las organizaciones, afirma que “el conocimiento tiene un gran valor, porque los seres humanos crean a partir de él, nuevas ideas, visiones e interpretaciones que aplican directamente al uso de la información y la toma de decisiones.” Partiendo del hecho que el conocimiento es una de la herramienta para que el ser humano a partir de este evolucione, mejore y se transforme. Así mismo para las organizaciones, puesto que teniendo un personal con mayor conocimiento mejoraran sus competencias y su desempeño, lo que se traduce en productividad y mejora continua para la empresa.

La capacitación es entendida como el esfuerzo generalizado para mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles en la organización. Las acciones de capacitación deben basarse en un acercamiento entre el área de recursos humanos y la línea. Debe responder también a la difusión de las prácticas de la compañía para pertenecer a ella y representarla. El término, se utiliza con frecuencia de manera casual, para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados

por una organización, para impulsar el aprendizaje de sus miembros (Sherman, Bohlander y Snell, 1999);

Por otro lado, Gore, E. 2001, en su tesis denominada “La capacitación laboral y la construcción del conocimiento en las organizaciones, la generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de casos” señala que Las organizaciones utilizan la capacitación como una de las herramientas usuales para incorporar nuevas conductas y modificar rutinas. Por lo general, consiste en clases dictadas en el aula, a la manera escolar, aunque también puede tomar otras formas, como el entrenamiento en el lugar de trabajo o a distancia. Se trata de actividades planeadas y relativamente formalizadas de enseñanza, que se realizan en organizaciones para mejorar el desempeño de personal que ocupa o ha sido seleccionado para ocupar algún puesto de trabajo.

Esta capacitación esta delineada por el puesto de trabajo del personal de cualquier área, sin embargo, existen capacitaciones que deben ser entregadas a todo el personal y que son por lo general las que hacen la diferencia en el alcance de los objetivos, por lo tanto, reiteramos que la capacitación está enfocada en áreas específicas y generales como las habilidades blandas que pueden transformar un trabajador en un profesional capacitado y con visibles resultados.

En nuestro país existen varios grupo económicos entre los que podemos resaltar al Grupo Bolívar, grupo empresarial que cuenta con un recurso humano enorme, este grupo económico ha diseñado un portal específico de capacitación obligatoria para cada uno de sus colaboradores y además cuenta con un oferta académica amplia opcional para aportar conocimiento a cada uno de sus empleados haciendo de los mismos, personal destacado, capacitado enfocado al logro y con resultados tangibles en sus áreas de trabajo, por lo mismo está demostrado que la capacitación aporta

habilidades y aptitudes al recurso humano que son fácilmente cuantificables con resultados y de hecho benefician directamente las organizaciones que las ofrecen.

Independiente mente de la forma como se capacite el personal, todo el conocimiento que se ofrece aporta al crecimiento integral de cada uno de las personas y de cada una de sus áreas, de por sí ya esto es una ganancia para ambas partes.

### **Marco Legal**

El contenido del documento tiene relación con la siguiente reglamentación; el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada se dediquen, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Ley 50 de 1990, 1990)

El Decreto 1127 de 1991 reglamentó la anterior disposición. Advierte en su artículo 4 que será el empleador el encargado de elaborar los programas que deban realizarse para el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. (Ley 50/90 - Decreto 1127/91, 1991)

En el presente año debido a la situación de emergencia global el congreso de la república a través de la cual se crea el trabajo remoto, estableció que: El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

Lo anterior, tienen en cuenta la capacitación que puede realizarse aún a través de medio electrónicos o con herramientas digitales, lo que garantiza que el empleador sin importar las circunstancias debe promover espacios donde los empleados puedan tener capacitaciones o jornadas de desarrollo laboral.



### **Metodología de la Investigación**

La investigación descriptiva nos sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. El estudio descriptivo y aplicado identifica características del universo de la investigación, así como señala ciertas formas de conducta y actitudes del universo investigado que para el caso es Pronabell S.A.

Luego de haber realizado el razonamiento teórico para el fortalecimiento del análisis problema hacia la comprensión de las variables de estudio, y teniendo en cuenta la necesidad de un abordaje metodológico en toda investigación, en función de la utilización y aplicación de técnicas metodológicas que orienten el cumplimiento del alcance de la investigación y de los objetivos planteados.

La investigación tiene un enfoque cualitativo, debido a que el propósito es Analizar el proceso de capacitación y desarrollo laboral del recurso humano en el Laboratorio PRONABELL S.A.S, con el fin de proponer un plan de mejoramiento que permita optimizar la efectividad del mismo, y este enfoque permite estudiar la realidad en su contexto natural y entender cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

Dentro de las perspectivas adoptadas en esta investigación, el estudio busca obtener una descripción detallada del problema planteado, mediante la observación directa del proceso, dándole la característica de investigación de campo, ya que los datos obtenidos son extraídos directamente de la realidad. De igual manera, se realizará una indagación de información secundaria para la fundamentación con base programas de capacitación implementados en otras empresas similares a la del objeto de estudio.

Para el desarrollo de esta actividad se realiza una investigación descriptiva, El estudio que se realizara en este proyecto es descriptivo, el cual intentara analizar los procesos relacionados

con la capacitación y desarrollo laboral en la empresa, desde su planificación hasta la ejecución, donde además se identificarán los factores que inciden en la eficiencia

Según Cauas (2015) citando a Danke, afirma que este tipo de estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que es sometido a análisis. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, de forma tal de describir lo que se investiga. (Cauas, 2015)

## **Resultados**

Como se evidencia en los resultados obtenidos en la gráfica de la encuesta, para establecer si las capacitaciones abordan las estrategias organizacionales para la empresa Laboratorios Pronabell, observamos que sí, pero no de acuerdo al impacto esperado.

Desde su perspectiva, cada participante cuenta con una serie de actores, intereses, objetivos y estrategias que plantean diversos retos, restricciones, amenazas y oportunidades, generando condiciones que afectan de forma directa la gestión y el desempeño de la compañía.

Es así, como el 30,8% de los participantes creen en el acierto de las capacitaciones para abordar las estrategias de la empresa, y están totalmente de acuerdo. Mientras que el 15,4% están de acuerdo. Se demuestra que en la empresa Laboratorios Pronabell a pesar de los resultados divididos se tiene un impacto positivo, las capacitaciones están transformando asertivamente y traen beneficios para la empresa en conjunto con las personas que participan en ellas. Los resultados obtenidos reflejan el avance personal y profesional de los individuos. Al ser actividades creadas para beneficiar a preparar y establecer al recurso humano que requiere y labora actualmente en la organización, se logra adecuadamente en pro de las distintas metas organizacionales de Laboratorios Pronabell. Es así como de forma general tenemos un impacto positivo exitoso en cuanto al impacto de las capacitaciones en Laboratorios Pronabell equivalente el 46,2%.

En otra perspectiva, tenemos resultados negativos en cuanto al impacto y abordaje de las capacitaciones en Laboratorios Pronabell, siendo un 38,5% los participantes que no creen que dichas estén encaminadas al logro de los objetivos organizacionales. Aunque no representa la mayoría, es un porcentaje importante y en el cual se debe enfocar el trabajo realizado, para la

identificación de las falencias a mejorar. El resultado puede variar en la misma medida, que nuestro entorno más cercano laboral es diferente para todos.

Finalmente, se identifica un porcentaje equivalente al 15,4% que no está ni de acuerdo ni en de acuerdo. Este resultado refleja que hay sectores de la organización en donde las capacitaciones no tienen mayor alcance o impacto, es por ello que cada una de ellas se debe diseñar a cada labor, departamento o sector de Laboratorios Pronabell para obtener connotaciones de impacto positivo y de mejora que logren abordar las estrategias organizacionales.

De conformidad con los resultados obtenidos, se puede afirmar que el programa de capacitación actualmente vigente en la empresa Pronabell cumple con su objetivo de reforzar la misión de la empresa. Si bien el panorama general permite dilucidar resultados positivos, el margen de mejora aún es amplio. Por ende, se hace necesario un análisis más profundo sobre la percepción de los colaboradores sobre la concordancia que existe entre la capacitación que reciben, y el componente teleológico de su lugar de trabajo.

Por un lado, encontramos que el 30,8% de los participantes de la encuesta se mostraron muy de acuerdo con la alineación entre la capacitación recibida, y la misión de la empresa. La mayor porción de las personas encuestadas, exactamente el 38,5%, están de acuerdo con la misma afirmación. Así, podemos decir que por encima de dos tercios del equipo de trabajo se encuentran satisfechos con la coherencia entre los contenidos que conforman las capacitaciones, y la misión que persiguen como organización. Finalmente, otro 30,8% de los trabajadores encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación en mención.

Lo anterior nos puede indicar un margen de mejora significativo en la alineación que logran los programas de capacitación con la misión de la empresa. Habría que diagnosticar si la

porción de trabajadores que no logran definir su postura sobre la coherencia entre la misión de la empresa y la capacitación que reciben se encuentran en esta situación por los mismos contenidos del programa, o su conocimiento o desconocimiento de la misión de la empresa. A partir de dicho diagnóstico, se podría dilucidar si se deben a buscar los programas de capacitación o enfatizar el contenido teleológico de la empresa durante el proceso de inducción

Como se evidencia en el anterior interrogante podemos apreciar que los factores de comportamiento son de gran importancia dentro de la empresa prediciendo la conducta y comportamientos de empleados de la empresa Pronabell.

Con este tipo de interrogante diseñamos estrategias de mejora continua donde observamos los comportamientos de las personas que la laboran para la empresa ya que estas son personas dinámicas de distintos pensamientos pero que logra el cumplimiento diario de los objetivos trazados.

Con el presente análisis podemos definir que para la empresa Pronabell son la fuente fundamental para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus objetivos por lo cual se identifican que los factores de comportamiento permiten el desarrollo óptimo de las relaciones interpersonales con las cuales cuentan; El recurso humano es el factor clave para la competitividad, eficiencia, desarrollo y cumplimiento y crecimiento de Pronabell, dentro de un mercado competitivo el cual requiere condiciones de mejora prestando una mayor atención en los empleados ya que son los que aportan conocimientos, habilidades, competencias, destrezas y experiencias a la empresa y contribuyen al desarrollo estratégico para alcanzar un crecimiento sostenido y productivo.

Como se evidencia en el resultado del interrogante planteado se puede deducir que es de suma importancia la frecuencia con que sean realizados los procesos de capacitación en la empresa Pronabell, esto con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores en aspectos como; competitividad en mercado, rentabilidad para la empresa, organización del componente humano, eficacia en los procesos de productividad, crecimiento de la empresa en cuanto a las demás empresas que no cuentan con una capacitación constante donde solo da la capacitación aprendiendo sobre la marcha de los procesos, de esta forma se evita la desactualización de los conocimientos de los trabajadores.

Los gastos que generan los procesos de capacitación constante, la empresa debe tomarlos como una inversión ya que de esta manera viene la compensación no solo para la empresa sino también para los trabajadores que están ampliando su nivel de conocimiento y su nivel de desempeño para con los procesos que deban realizar para la empresa, la compensación para la empresa se ve reflejada en un óptimo mejoramiento de los procesos internos de productividad,

La empresa Pronabell tiene un impacto positivo de acuerdo con el resultado arrojado en la encuesta con una puntuación de 60%, Esto significa que la capacitación constante permite que la empresa se mantenga a la vanguardia de la innovación que se presenta en el mercado, manifestando por medio de los resultados que las importancias de capacitación constatan influye en el desarrollo óptimo de los procesos dentro de la empresa Laboratorios Pronabell.

Podemos evidenciar según la tabla de puntuación de un 4.9 que, en este laboratorio, la capacitación y desarrollo laboral son enfocados más en la cultura organizacional de la empresa y la línea de producto que desarrollado que en contratar proveedores especializados que promuevan el desarrollo de competencias blandas en los empleados.

No se evidencia una evaluación real de los proveedores de la capacitación y por lo tanto el desarrollo personal y las diferencias competencias en los empleados está más relacionado con el autoaprendizaje que con las herramientas brindadas por la empresa y por lo tanto no poseen todas las habilidades para hacerle frente a cualquier entorno comercial que se les presente sea de forma virtual y presencial.

Los proveedores de la capacitación en Pronabell trabajan para esta empresa y se evidencia que el objetivo primordial es que el empleado conozca sus compañeros directos y jefes directos para el desenvolvimiento dentro de este laboratorio, pero no hay una verdadera evaluación de su desempeño a nivel externo del laboratorio.

Considerando que el enfoque primordial es el aumento en la participación en su nicho de mercado, realmente no se ha evaluado correctamente los procesos de capacitación y desarrollo para alcanzar la integralidad y crecimiento de sus empleados, sin embargo existe una gran oportunidad para rediseñar los procesos de capacitación y desarrollo través de una consistente y precisa evaluación de los mismos y de esta forma obtener información precisa de las necesidades en estas áreas de los empleados que generan y estimulan habilidades a favor de este laboratorio.

## Conclusiones

La evaluación de desempeño permite a las empresas implementar alternativas de mejora antes de llegar al último término entre el colaborador y la empresa, diseñando así planes de acción oportuno como unas adecuadas capacitaciones a aquellos colaboradores que se vean cortos en conocimientos para cumplir con sus tareas, de igual manera permite al nivel directivo obtener información sensible efectuar mejoras en los procesos respecto a las políticas y objetivos en vista de su desarrollo, productividad y competitividad lo que se concluye como una herramienta que permita afianzar la existencia de la compañía a largo plazo.

Bajo este modelo de trabajo, permite a los trabajadores estar orientados a elevar su efectividad en cada proceso y se convierte así en un factor generador de cambios. Este sistema también permite proyectar y potenciar el capital humano de la empresa a niveles óptimos e inigualables al proceso anterior el mismo motiva y desarrolla factores de participación de sus trabajadores.

Por lo que concluimos que este es el camino hacia la implementación de mejoras en Pronabell S.A.S que conllevaran a productividad que mejor se adapte a la organización este debe ser a fin con las políticas de la empresa es decir que sean coherentes y su objetivo apunte a realizar avances en ese sentido.

### **Recomendaciones**

De acuerdo a la profundización realizada en la gerencia de talento humano, consideramos las siguientes recomendaciones para una correcta implementación de un modelo de evaluación de desempeño y capacitación del capital humano de la organización:

Analizar al participante y clasificar según la alta dirección en el procedimiento de evaluación del desempeño y hacer verlos a ellos la importancia que viene detrás de implementar este proceso, ya que este viene acompañado de todo un plan estratégico de mejoras para la organización.

Laboratorios Pronabell S.A.S requiere capacitación por equipos y áreas no solo en temas relacionados directamente con el puesto de trabajo sino formación a nivel académica y personal, que puede estimular las capacidades del recurso humano y catapultarlo a niveles superiores que inciden directamente en su rendimiento.

El modelo de capacitación integral, aporta al crecimiento personal y les proporciona la habilidad de manejar cualquier tipo de cliente, objeción lo cual se refleja en el incremento de la productividad en su área de trabajo y cumplimiento por encima de las metas establecidas.

Socializar y capacitar a toda la organización, explicar la finalidad de evaluación de desempeño dando claridad de todo el proceso.

Dar la oportunidad de mejoras durante la implementación del proceso y de esta forma inyectar confianza en el capital humano.

Hacer una retroalimentación individual al colaborador que se le haya dificultado el cumplimiento de sus objetivos e indicadores con el fin de que este pueda mejorar su desempeño.

Abrir espacios de capacitación que permitan que los colaboradores ejecuten adecuadamente sus labores, con todo el conocimiento de los mismos.

La capacitación en esta empresa debe ser integral, aportando a la formación de sus empleados y haciéndolos capaces de desenvolverse en cualquier medio virtual o presencial, enfrentando cualquier tipo de contexto con todas las herramientas necesarias haciéndolos más competitivos y orientados al logro.

A la organización Pronabell, es importante efectuar una retroalimentación en las áreas que obtengas más bajas calificaciones, esto con el fin de garantizar la adecuada capacitación respecto al proceso de evaluación de desempeño y a su vez permitirá elevar la rentabilidad y garantizar que la compañía sea cada vez más competitiva.

## Bibliografía

Cauas, D. (2015). variables de Daniel Cauas.

[https://www.academia.edu/11162820/variables\\_de\\_Daniel\\_Cauas](https://www.academia.edu/11162820/variables_de_Daniel_Cauas)

Chiavetano. (2007). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375).<http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe

Ediciones. (Pp.309-341).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>

Codigo Sustantivo del Trabajo. (s.f.).

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

Gore, Ernesto. (2001). La capacitación laboral y la construcción del conocimiento en las organizaciones: la generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de casos. (Tesis de Doctorado. Universidad de Buenos Aires.) Recuperado de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1162\\_GoreE.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1162_GoreE.pdf)

Informe del Gerente y la Junta Directiva. (2021). Laboratorios Pronabell S.A.S.

[https://www.emis.com/php/companyfile/CO/Laboratorios\\_Pronabell\\_SAS\\_es\\_2654370.html](https://www.emis.com/php/companyfile/CO/Laboratorios_Pronabell_SAS_es_2654370.html)

Laboratorios Pronabell S.A.S. (2021). <https://pronabell.net/>

LEY 50 DE 1990. (Diciembre de 1990).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Mondy, R.W., Noe, R.M., Administración de recursos humanos. Prentice Hall

Hispanoamericana, México, 1997.

[www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=290973&pid=S2077-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=290973&pid=S2077-3323200000020001500006&lng=es)

[3323200000020001500006&lng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=290973&pid=S2077-3323200000020001500006&lng=es)

Moreno, R. y Tamani. (2016) El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño

laboral de los trabajadores del Fondecyt. Lima. Universidad Inca Garcilaso de la Vega

[https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP\\_2019.pdf?sequence=1&i](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[sAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pelaez, M. R. (diciembre de 2021). Revista Scielo.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232000000200015](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015)

Price Waterhouse, La administración de los recursos humanos en la gestión general del negocio.

Autor, La Paz, 1996. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015)

[33232000000200015](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015)

Sherman, A., Bohlander, G., Snell, S., Administración de recursos humanos. International

Thomson Editores, México, 1999.

[www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=290978&pid=S2077-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=290978&pid=S2077-3323200000020001500011&lng=es)

[3323200000020001500011&lng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=290978&pid=S2077-3323200000020001500011&lng=es)