



ESTUDIO DE FACTIBILIDAD DE LA UNIDAD DE CAZATALENTOS DEL OBSERVATORIO LABORAL DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO

María Paula Rey Contreras

Mariana Ruiz Roncancio

Universidad El Bosque

Facultad de Ciencias - Programa de Química Farmacéutica

Bogotá DC. – Octubre 2023

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD DE LA UNIDAD DE CAZATALENTOS DEL OBSERVATORIO LABORAL DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO

María Paula Rey Contreras

Mariana Ruiz Roncancio

Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de:

Químico Farmacéutico

Gestión Farmacéutica

Federman Núñez Parra

Universidad El Bosque

Facultad de Ciencias - Programa de Química Farmacéutica

Bogotá DC. – Octubre 2023

HOJA DE IDENTIFICACIÓN

Universidad:	El Bosque
Facultad:	Ciencias
Programa:	Química Farmacéutica
Título:	Estudio de Factibilidad de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico
Estudiantes:	María Paula Rey Contreras Mariana Ruiz Roncancio
Director:	Federman Núñez

Dedicatoria o lema

Este proyecto va dedicado a nuestros padres quienes nos inspiraron y nos apoyaron para llegar a este momento, además de ser nuestro sustento para llevar a cabo muchos de nuestros logros y formarnos como unas profesionales; por lo cual estaremos eternamente agradecidas.

A Dios por permitirnos llegar hasta este punto y darnos la salud y sabiduría para lograr nuestros objetivos.

Agradecimientos

Gracias, a nuestros padres por ser partícipes de todo el proceso de esta etapa de nuestras vidas, gracias a Dios, por permitirnos llegar a la culminación de este proyecto. Además, queremos agradecer a cada una de las personas que hizo parte de nuestro crecimiento personal y profesional.

De manera muy atenta también queremos extender nuestros agradecimientos al Químico Farmacéutico y nuestro tutor Federmán Núñez por el acompañamiento brindado durante la realización de este proyecto, agradecemos al Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos por permitirnos llevar a cabo este proyecto, también queremos agradecer a la Asociación Colombiana de la Industria Farmacéutica por el apoyo para culminar el proyecto.

Agradecemos a la Universidad El Bosque (UEB) por permitirnos formarnos y convertirnos en unas profesionales competitivas, competentes y llenas de expectativas. También queremos agradecerle de manera muy especial a todos los profesores que hicieron parte de nuestro crecimiento personal y académico durante estos años, por darnos una formación profesional con calidad.

Listado de tablas

		Pág.
Tabla 1	Descripción de actividades de la metodología del proyecto por cada objetivo específico	17
Tabla 2	Cronograma de actividades Estudio de Factibilidad Unidad de Cazatalentos 2023	18
Tabla 3	Investigación de mercado	19
Tabla 4	Matriz DOFA de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico	22
Tabla 5	Estructura de mercado de la Unidad de Cazatalentos	23
Tabla 6	Precio del servicio que se ofrecerá en la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico	41
Tabla 7	Ingresos de la Unidad de Cazatalentos en un año	43
Tabla 8	Egresos de la Unidad de Cazatalentos en un año, en cuanto al área de mercadeo	44
Tabla 9	Egresos de la Unidad de Cazatalentos en un año, en cuanto al área técnica	44
Tabla 10	Egresos de la Unidad de Cazatalentos en un año, en cuanto al área de administrativa	44
Tabla 11	Total, de egresos de la Unidad de Cazatalentos en un año	45

Tabla 12	Ganancia de la Unidad de Cazatalentos en un año	45
Tabla 13	Descripción del cargo del Líder de la Unidad de Cazatalentos	48
Tabla 14	Descripción del cargo del Psicólogo de la Unidad de Cazatalentos	50

Listado de figuras

		Pág.
Figura 1	Proceso de reclutamiento llevado a cabo por las empresas de head-hunter en el país.	21
Figura 2	Cargo que ocupa en la compañía	25
Figura 3	¿Realiza procesos de selección?	26
Figura 4	Quiénes realizan la selección de personal en los laboratorios.	27
Figura 5	Proceso de selección y reclutamiento de personal llevado a cabo por los laboratorios nacionales.	28
Figura 6	Fuentes de selección de candidatos.	29
Figura 7	Encargados de la selección de personal.	30
Figura 8	Tiempo de selección de candidatos.	30
Figura 9	Duración del proceso de selección.	31
Figura 10	Principales áreas en las que se contrata personal en los laboratorios nacionales.	32
Figura 11	Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios.	32
Figura 12	Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios.	33

Figura 13	Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios.	33
Figura 14	Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios.	34
Figura 15	Empresas de head-hunter con las que han trabajado los laboratorios.	35
Figura 16	Satisfacción de los laboratorios con los servicios de head-hunter.	35
Figura 17	Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios mediante servicios de head-hunter	36
Figura 18	Monto que han pagado los laboratorios por el servicio de head-hunter.	37
Figura 19	Monto que pagarían los laboratorios por el servicio de head-hunter.	38
Figura 20	Valores agregados de la contratación de head-hunter para los laboratorios.	38
Figura 21	Monto que pagarían los laboratorios por el servicio de head-hunter.	39
Figura 22	Valores agregados que esperan los laboratorios a partir de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico.	40
Figura 23	Organigrama Coordinación general Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico.	47

Figura 24	Organigrama Unidad de Cazatalentos.	48
Figura 25	Diagrama de flujo del Procedimiento Operativo Estándar de la Unidad de Cazatalentos	55
Figura 26	Diagrama de flujo del Procedimiento Operativo Estándar del entrenamiento en procesos de selección de la Unidad de Cazatalentos	57

Lista de Símbolos y abreviaturas

CNQFC: Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos de Colombia

SGC: Sistema de Gestión de Calidad

POE: Procedimiento Operativo Estándar

ASCIF: Asociación Colombiana de la Industria Farmacéutica

Resumen

Este proyecto da continuidad a la consolidación del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, unidad técnica del Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos, el cual tiene tres ejes de trabajo: desarrollo producción académica, relacionamiento estratégico con entidades de gobierno y consolidación de la unidad de cazatalentos, objetivo a desarrollar en este trabajo. Estos ejes fueron definidos por la junta directiva y el trabajo previo de este proyecto sobre SGC, sentó las bases para el funcionamiento de esta iniciativa.

Mediante el convenio firmado con la Universidad El Bosque y el Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos, se comenzó este trabajo con el Sistema de Gestión de Calidad del Observatorio, pilar fundamental para cualquier desarrollo posterior de esta iniciativa. De esta manera, en el presente documento se describe la factibilidad de mercado, la factibilidad técnica y la factibilidad financiera de la Unidad de Cazatalentos. Se encontró que, en términos de mercado y competencia, luego de realizar una serie de encuestas a algunos laboratorios nacionales, la Unidad tiene altas posibilidades de establecerse como empresa de procesos de reclutamiento, puesto que se pudo evidenciar un interés por parte de los encuestados. También, en términos financieros, se establecieron los gastos y ganancias de la Unidad una vez entre en funcionamiento, basando los precios del servicio en las respuestas de las encuestas realizadas. Por último, para la factibilidad técnica, se determinó el personal necesario para realizar las actividades propuestas de la Unidad.

Igualmente, se describen los procesos que componen las actividades que se realizarán en la Unidad en forma de Procedimiento Operativo Estándar (POE). Dichos procesos son el Proceso de Cazatalentos y el Proceso de entrenamiento en Procesos de Selección. Cada uno compuesto por el personal requerido, siendo un Químico Farmacéutico y un profesional en Psicología los principales actores en ambos procedimientos.

Finalmente, se sientan las bases para comenzar a implementar el proyecto de la Unidad de Cazatalentos en el Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, estableciendo que el proyecto es factible en términos de mercadeo, financiero y técnico.

Palabras Clave:

Unidad de Cazatalentos, Procesos de Selección, Reclutamiento, Factibilidad, Estudio de Mercado, Profesionales en Química Farmacéutica

Contenido

Tabla de contenido

1. Selección y Definición.....	15
1.1 Justificación.....	15
1.2 Objetivo general.....	15
1.2.1 Objetivos específicos.....	16
1.3 Beneficiarios del proyecto	16
1.4 Metodología	16
1.5 Cronograma de Trabajo	17
2. Factibilidad de mercado	19
2.1. Investigación de mercado	19
2.2. Análisis del mercado.....	20
2.2.1. Antecedentes, situación actual y perspectiva del mercado	20
2.2.2. Análisis DOFA	22
2.2.4. Estructura del mercado.....	23
2.2.5. Consumidor	24
2.2.6. Análisis de la encuesta	25
2.3. Definición del mercado.....	40
2.5. Estrategia comercial	40
2.5.1. Producto	40
2.5.2. Precio.....	41
2.5.3. Promoción y publicidad.....	42
2.5.4. Canales de distribución	42
3. Factibilidad financiera.....	43
4. Factibilidad técnica	46
4.1. Planeación estratégica.....	46
4.1.1. Misión empresarial	46
4.1.2. Visión empresarial.....	46
4.2. Equipo gerencial y organigrama	46
4.2.1. Estructura organizacional.....	47
4.2.2. Definición y descripción de cargos.....	48
5. Discusión resultados del estudio de factibilidad.	51
6. Procedimientos para el Funcionamiento de la Unidad de Cazatalentos	53
6.1 POE del proceso de cazatalentos.....	53

6.1.1	Objetivos para elaborar el POE	53
6.1.2	Partes interesadas y creadores.....	53
6.1.3	Usuario Final del POE.....	54
6.1.4	Alcance	54
6.1.5	Diagrama del POE de cazatalentos	54
6.2	POE del proceso de entrenamiento en procesos de selección	55
6.2.1	Objetivos para desarrollar el POE	55
6.2.2	Partes interesadas y creadores.....	56
6.2.3	Usuario Final del POE.....	56
6.2.4	Alcance	56
6.2.5	Diagrama del POE de entrenamiento en procesos de selección	57
7.	Conclusiones.....	58
8.	Bibliografía.....	59
Anexos	1

1. Selección y Definición

1.1 Justificación

El Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico es una unidad técnica del Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos de Colombia, que recopila, analiza, genera y difunde información sobre el comportamiento y tendencias del mercado de trabajo en los aspectos más relevantes con relación a los profesionales que ostentan el título de profesional en Química Farmacéutica (1). Esta unidad genera informes periódicos que sirven a la industria farmacéutica para tomar decisiones, definir e implementar acciones en los aspectos laborales de la profesión, actividades de formación continua relacionadas, así como dar recomendaciones a las diferentes instituciones que ofrecen el programa de química farmacéutica en pregrado (2). Hoy por hoy el observatorio busca tener una metodología clara de funcionamiento, brindar información constante y actual sobre el mercado laboral de la profesión y servir como marco de referencia con el sector farmacéutico y las universidades.

La unidad de cazatalentos del Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos proporcionará al sector, profesionales con un mejor nivel de conocimiento y desempeño en los procesos de selección que estos desarrollen. Con una estructura clara de funcionamiento y procesos definidos obtenidos del Sistema de Gestión de Calidad, la unidad de cazatalentos podrá verificar costos, salarios, funciones y analizar su viabilidad en términos de recursos humanos, para que inicialmente se implemente en un grupo pequeño de farmacéuticos y evaluar resultados (1).

Paralelo a esta iniciativa de valor agregado para los Químicos Farmacéuticos, el Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos por intermedio de su unidad de cazatalentos tendrá la opción de recibir ingresos por estos servicios prestados, pues se estima que las empresas interesadas en adquirir el servicio paguen un monto estimado por los mismos. El estudio de factibilidad permitirá determinar qué valor están dispuestos a costear, además permitirá evaluar cuál sería el valor aproximado que el colegio debe asumir para llevar a cabo las funciones anteriormente mencionadas.

1.2 Objetivo general

Desarrollar un estudio de factibilidad para la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico que permita el funcionamiento exitoso del mismo a futuro.

1.2.1 Objetivos específicos

- Desarrollar el análisis técnico, financiero y de mercadeo para evaluar la viabilidad de la unidad.
- Utilizar el SGC existente del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, desarrollando los procedimientos, metodologías y procesos para el funcionamiento del proyecto.
- Desarrollar un plan piloto de la propuesta diseñada y evaluar los resultados y ajustes que se deben hacer para dejar optimizado el proyecto.

1.3 Beneficiarios del proyecto

- Laboratorios farmacéuticos que estén interesados en potenciar sus procesos de selección en términos de tiempo y calidad del personal contratado.
- Profesionales en química farmacéutica que recientemente han culminado sus estudios y que se encuentran buscando empleo.
- Profesionales afiliados al CNQFC, cuyas habilidades hayan sido establecidas por dicha entidad, y que cumplan con los requisitos de algún perfil requerido por los laboratorios farmacéuticos.

1.4 Metodología

El Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico requiere de información confiable y actualizada sobre el campo laboral de la profesión. Actualmente se cuenta, con una base de datos recopilados durante el proceso de registro del profesional ante el CNQFC, que constituye el núcleo primario de información; este núcleo será analizado para adaptar el formato de registro frente a los objetivos del observatorio si es necesario.

Asimismo, se debe tener en cuenta un sistema de clasificación en el cual se identifiquen los cargos que ocupan los químicos farmacéuticos reflejando la realidad y la demanda del país que permita realizar comparaciones con otros sectores o agremiaciones. Por otro lado, se utilizarán herramientas de recolección de datos, tales como el formato de inscripción al CNQFC para obtener la tarjeta profesional, las encuestas de actualización de datos y las encuestas a empleadores. En la tabla 1 se observa un resumen de las actividades llevadas a cabo para cada objetivo propuesto.

Tabla 1. Descripción de actividades de la metodología del proyecto por cada objetivo específico.

Objetivos específicos	Actividades	Herramientas	Fuentes de información
Desarrollar el análisis técnico, financiero y de mercado para evaluar la viabilidad de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico.	<ul style="list-style-type: none"> -Recopilación de datos. -Análisis del sector industrial. -Análisis de la posible competencia -Análisis de mercado. -Identificar la plaza, el producto, el precio y la promoción del servicio en el sector industrial. 	<ul style="list-style-type: none"> -Encuestas -Entrevistas estructuradas. -Análisis documental. -Búsqueda de información. 	-Primarias y secundarias.
Utilizar el SGC del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, para desarrollar los procedimientos, metodologías y procesos para el funcionamiento del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> -Definir los objetivos para elaborar el POE. -Definir las partes interesadas y los creadores. -Definir el usuario final. -Definir el alcance. -Establecer el proceso de entrenamiento en los procesos de selección 	<ul style="list-style-type: none"> -Revisión de bibliografía. -Análisis documental. -Diagramas para diseñar el POE. 	-Primarias y secundarias.

1.5 Cronograma de Trabajo

El cronograma de actividades que se observa en la tabla 2 se construyó en el mes de junio del año 2023, teniendo en cuenta las actividades que ya se habían realizado (en color rosado) y las que faltaban por realizar (en color azul). Sin embargo, no fue posible seguir el cronograma expuesto en los tiempos establecidos, puesto que la recolección de datos de la encuesta se realizó en los meses de agosto y septiembre, por lo cual hubo un retraso de dos meses en la

2. Factibilidad de mercado

2.1. Investigación de mercado

Es importante establecer la viabilidad de mercado mediante una investigación de mercado. En la tabla 3 se observa el resumen de la investigación de mercado llevada a cabo para el presente proyecto. Se describen tres objetivos principales a la hora de realizar una investigación de mercado. En primer lugar, permite conocer lo que los clientes piensan, teniendo como actores principales a los consumidores o el servicio que se va a prestar y establecer la relación entre los que se está ofreciendo y las expectativas del cliente; de la misma manera, el objetivo económico de la investigación de mercados permite establecer la rentabilidad económica que la organización podría tener en el sector en el que se desenvuelve; por último, el objetivo administrativo es el de utilizar la investigación para facilitar la toma de decisiones a nivel gerencial en el cumplimiento de los objetivos con el cliente (3).

Tabla 3. *Investigación de mercado*

Introducción y antecedentes El Observatorio Laboral de Químicos Farmacéuticos de Colombia, creado por el Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos de Colombia, quiere crear una unidad de cazatalentos orientada específicamente a la búsqueda de profesionales de química farmacéutica, que preste el servicio de head-hunter para las organizaciones interesadas. Además de prestar el servicio para dichos profesionales en orientación y guía sobre los procesos de selección que realizan las empresas.	Definición del problema y objetivos -Sondear cuántos de los laboratorios y hospitales involucrados están interesados en adquirir el servicio de cazatalentos que se planea ofrecer, en el mercado laboral de la profesión de química farmacéutica en Bogotá. -Detectar cuál es el rango de costos que están dispuestos a asumir los laboratorios y hospitales. -Determinar los valores agregados que consideran que son decisivos para tomar la decisión de trabajar con el Colegio.
Diseño de la investigación Grupo meta: Laboratorios Nacionales.	Informe

Tamaño de muestra: 12 laboratorios.	Los resultados de la investigación se presentan en las secciones posteriores.
Método de recolección de datos: Encuesta virtual	
Análisis de datos: Presentados a manera de gráficos o tablas.	

Como se evidencia en el anterior cuadro, la herramienta de recolección de datos fue una encuesta virtual. En las secciones posteriores se muestran las preguntas que se realizaron en la encuesta, además del análisis de esta.

2.2. Análisis del mercado

2.2.1. Antecedentes, situación actual y perspectiva del mercado

Revisando las empresas que realizan procesos de selección actualmente, se observa que la mayoría de las empresas en Colombia trabajan con procedimientos rigurosos de selección y consultores que tienen experiencia en el área de reclutamiento (4). Esto permite que el entendimiento de la vacante y la evaluación de los candidatos, tanto a nivel técnico como competencias personales, sean profundos y detallados; además, de poner la experiencia como prioridad creando y manteniendo una relación a largo plazo con clientes y candidatos por igual (5-7).

El proceso de reclutamiento a cargo de los cazatalentos inicia con una definición del rol, es decir, la obtención de información sobre el puesto y el perfil ideal; se inicia la búsqueda de candidatos adecuados en función de la descripción de la posición, entrevistas preliminares evaluando las habilidades y antecedentes del candidato para realizar una preselección; de esta manera, los datos proporcionan al responsable de contratación información objetiva sobre un candidato, con independencia de características personales como su edad, sexo o creencias (5); además, una planeación y preparación para la entrevista con el cliente y el candidato con sugerencias de buenas prácticas y la fase soporte al cliente en la definición y envío de la oferta laboral y en la nueva incorporación para finalmente darle un seguimiento, es decir, acompañamiento tanto con el candidato como con el cliente (6,7). Teniendo en cuenta los criterios mencionados anteriormente las empresas de cazatalentos mantienen estos procesos para una selección eficiente (5).

Adicionalmente, las compañías han implementado métodos para filtrar a los candidatos más adecuados dentro del total de los aspirantes por intermedio de un software que recoge datos de los candidatos mediante el análisis de su redacción y su uso del lenguaje, así como del resultado de pruebas psicológicas o juegos (8). En función de todo ello, el responsable del proceso recibe una lista con los candidatos que mejor se ajustan a la posición y, a partir de este momento, la decisión pasa a estar en sus manos (8,5).

De esta manera, se realizó una búsqueda de empresas de cazatalentos que operan en el país con el fin de encontrar el proceso de reclutamiento que realizan en general, y así tomarlo como referencia para la Unidad de Cazatalentos. Se analizaron y compararon 20 empresas en total. Posteriormente, se realizó un análisis general de las páginas web de dichas empresas, y se construyó el diagrama que se observa en la figura 1, en el que se muestra el paso a paso de reclutamiento, además de pasos adicionales como el seguimiento del candidato propuesto por algunas de las empresas.

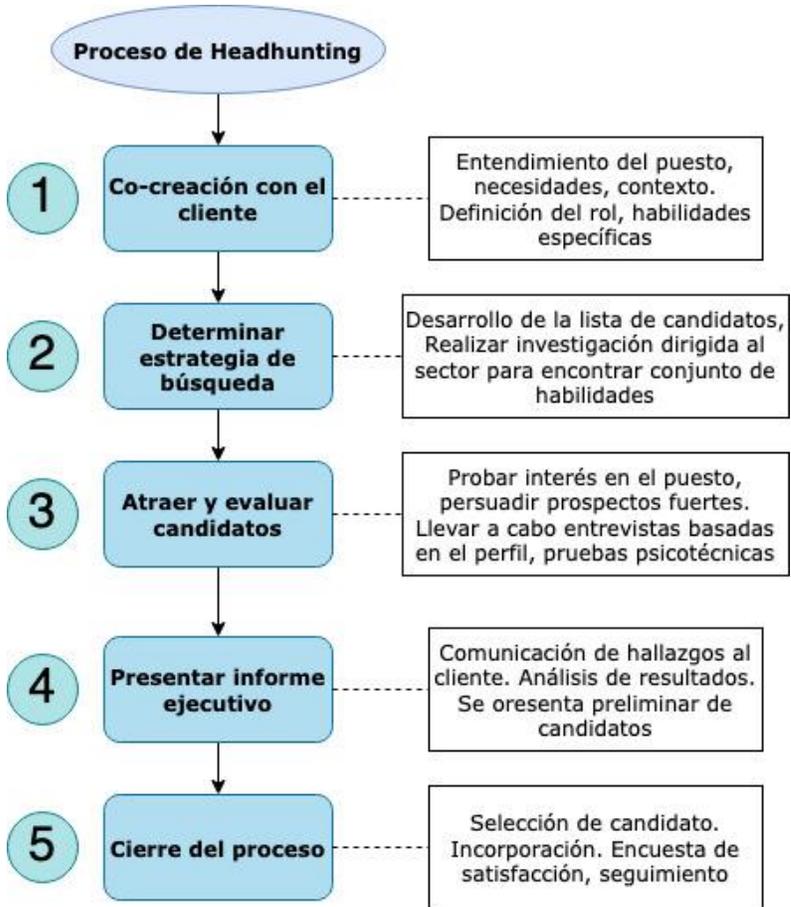


Figura 1. Proceso de reclutamiento llevado a cabo por las empresas de headhunter en el país.

2.2.2. Análisis DOFA

Además de desarrollar un análisis de mercado a partir de las encuestas, también es importante establecer la matriz DOFA de la Unidad de Cazatalentos, con el objetivo de establecer los factores que afectan o mejoran su funcionamiento a nivel interno y externo. Por tanto, en la tabla 4 se observa dicha matriz.

Tabla 4. *Matriz DOFA de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico*

<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Es un proyecto a cargo de una organización reconocida a nivel regional y nacional como lo es el CNQFC.• La diversidad de profesionales químicos farmacéuticos.• Capacitación constante a los profesionales sobre los procesos de selección.• Es el único servicio en el país enfocado únicamente en profesionales químicos farmacéuticos.• Ampliación del servicio a laboratorios regionales y nacionales.• Campañas de promoción en los diferentes eventos de los que haga participe el CNQFC, para mejorar la visibilidad del servicio.	<p>Debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Depende en gran medida del mercado industrial y de quienes estén interesados en adquirir el servicio.• No contar con la promoción o divulgación suficiente.
<p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Debido a que cada vez más universidades ofertan la carrera de	<p>Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cambios en los intereses de los consumidores sobre el servicio.

<p>Química Farmacéutica, hay mayor cantidad de egresados y por ende, mayor oportunidad de participación de los profesionales con el servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> El portafolio está enfocado en todo tipo de cargo laboral, en comparación con otras empresas de cazatalentos. 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de más empresas que prestan el mismo servicio. Cambios en los tipos de contratación. Laboratorios que no pueden contratar el servicio por temas financieros.
---	---

2.2.4. Estructura del mercado

Para definir la estructura de mercado en la que estará envuelta la Unidad de Cazatalentos, es necesario entender cuáles son los tipos de estructuras de mercado que existen y cómo se clasifican. Existen cuatro tipos de estructura de mercado, desde el punto de vista de los oferentes, correspondientes a: monopolio, oligopolio, competencia perfecta y competencia monopolística. La clasificación se basa en los comportamientos de demandantes y oferentes, y dicho comportamiento puede variar dependiendo el mercado (9). Para el caso del presente proyecto, la estructura de mercado en la que se ubica es la competencia perfecta, en el que hay una gran cantidad de oferentes y demandantes, el servicio ofertado es similar a los que ya se encuentran en el mercado y no hay un control de alguna empresa en particular sobre el precio del servicio, además no existen barreras que imposibiliten la entrada del servicio al mercado. En la tabla 5 se observa un resumen de las características del mercado de la Unidad de Cazatalentos

Tabla 5. Estructura de mercado de la Unidad de Cazatalentos

Estructura de mercado de la unidad de cazatalentos

Características	Competencia perfecta
Número de productores	Muchos
Tipo de bien	Homogéneo

Grado de control del precio	Nulo
Barreras a la entrada	No

2.2.5. Consumidor

La información que fue recopilada por medio de las encuestas facilita y son un factor determinante en la toma de decisiones, respaldando y soportando la investigación de mercado.

Objetivo de la encuesta: Conocer el interés de los laboratorios farmacéuticos ubicados en la ciudad de Bogotá están interesados en adquirir el servicio de cazatalentos con el CNQF; permitiendo identificar cuáles son las inclinaciones con respecto a la plaza, precio, promoción y el servicio.

Aplicación de las encuestas: Una vez identificado el público objetivo, se procede a plantear y publicar la encuesta para ser aplicada al sector industrial específicamente en los laboratorios farmacéuticos vinculados con la Asociación Colombiana De La Industria Colombiana (ASCIF).

Ficha Técnica De La Encuesta

Naturaleza Metodológica: Cualitativa y cuantitativa

Método de recolección de datos: Entrevista

Tipo de cuestionario: Estructurado

Ámbito Geográfico del universo: Colombia, Bogotá, Laboratorios Farmacéuticos.

Universo: directores técnicos y Gerentes del área de recursos humanos de los diferentes laboratorios farmacéuticos.

Tamaño de la muestra: Inicialmente, se tenía establecido que el tamaño de la muestra sería 25 laboratorios, puesto que la fuente de contacto fue ASCIF (Asociación Colombiana de la Industria Farmacéutica), mediante su base de datos de los directores técnicos de los laboratorios

nacionales miembros de la asociación. Sin embargo, no se recibió respuesta de los 25 laboratorios, por lo cual el tamaño de la muestra disminuyó a 12 encuestas en total.

Fecha de inicio de recolección de datos: 20 de agosto de 2023

Fecha de finalización de la encuesta: 29 de septiembre de 2023

2.2.6. Análisis de la encuesta

1. Cargo que ocupa en su compañía

Con esta pregunta, se determina que la mayoría de las personas encuestadas ocupaban el cargo de director técnico en el laboratorio en cuestión. Por el contrario, los otros cargos que se encontraban son: gerente general, coordinador de gestión humana y director de talento humano. Determinar el cargo del encuestado, permite entender el enfoque de sus posteriores respuestas.

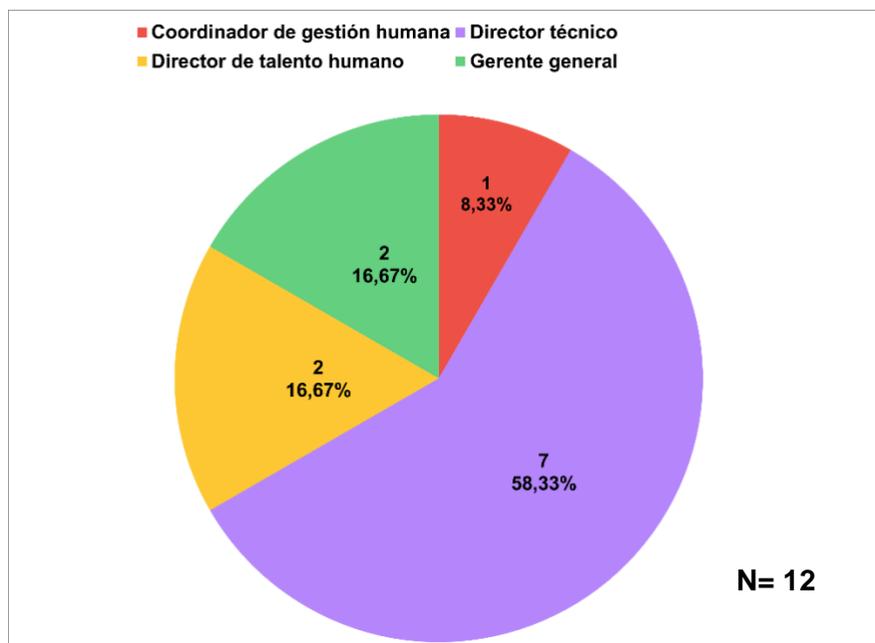


Figura 2. Cargo que ocupa en la compañía

2. ¿Realiza procesos de selección en su empresa u organización?

Era necesario que la persona que contestara la encuesta estuviese envuelta en el proceso de selección de la organización correspondiente, puesto que las siguientes preguntas giraban en torno a este tema. Por ello, el 100% de los encuestados participan en la selección de personal.

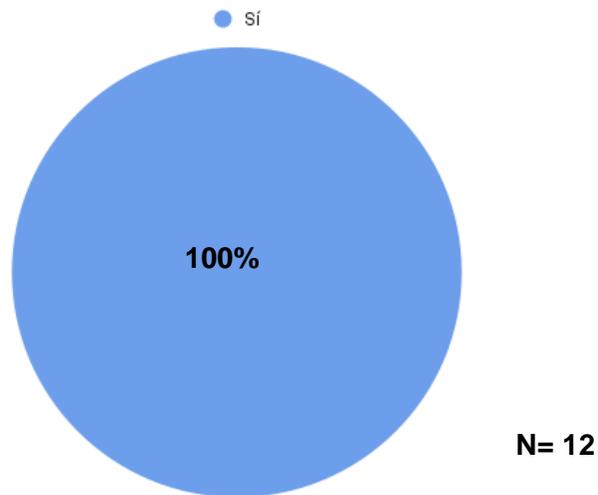


Figura 3. *¿Realiza procesos de selección?*

3. Dichos procesos de selección son realizados por:

De los laboratorios encuestados, el 58,33% realiza los procesos de selección completamente a nivel interno, mientras que el 33,33% en algún momento han contratado a empresas de cazatalentos para dicho trabajo y el 8,33% han contratado a una persona independiente (outsourcing) diferente a una empresa cazatalentos. Esto quiere decir que la gran mayoría de laboratorios prefieren llevar a cabo el proceso internamente. Mientras se respondía la encuesta, algunos indicaban que debido a que muchos cargos son de características específicas y se requiere un conocimiento del campo laboral, las empresas de cazatalentos en ocasiones no pueden brindar este enfoque en su proceso y por ende compone otra razón para realizar el proceso a nivel interno. Sin embargo, algunos también opinaban que el enfoque dado por las empresas de cazatalentos en sus procesos de reclutamiento, permite ver más allá de las competencias técnicas y evaluar otras áreas de conocimiento, como las habilidades blandas. Esto permite conocer los puntos de vista de los laboratorios frente a la contratación de un servicio de cazatalentos.

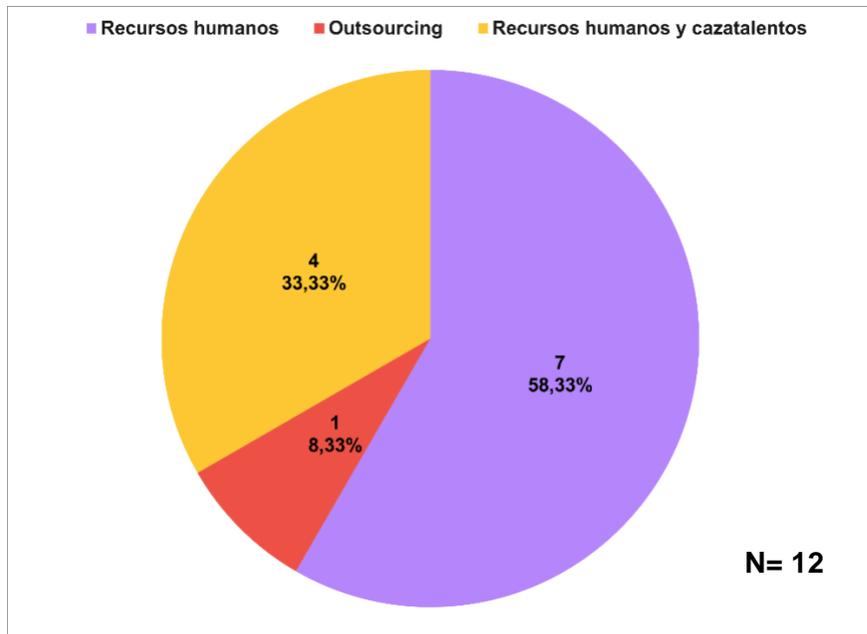


Figura 4. *Quiénes realizan la selección de personal en los laboratorios.*

4. Si su proceso de selección se realiza internamente, por favor responda ¿Cómo es el proceso de selección?

Con esta pregunta, el objetivo es determinar qué tanto difieren los procesos de selección entre los laboratorios, además de encontrar el proceso general que realizan y cómo podría utilizarse este proceso en el planteamiento del funcionamiento de la Unidad. Por tanto, en la figura 5 se muestra el proceso de selección general que realizan los laboratorios encuestados.

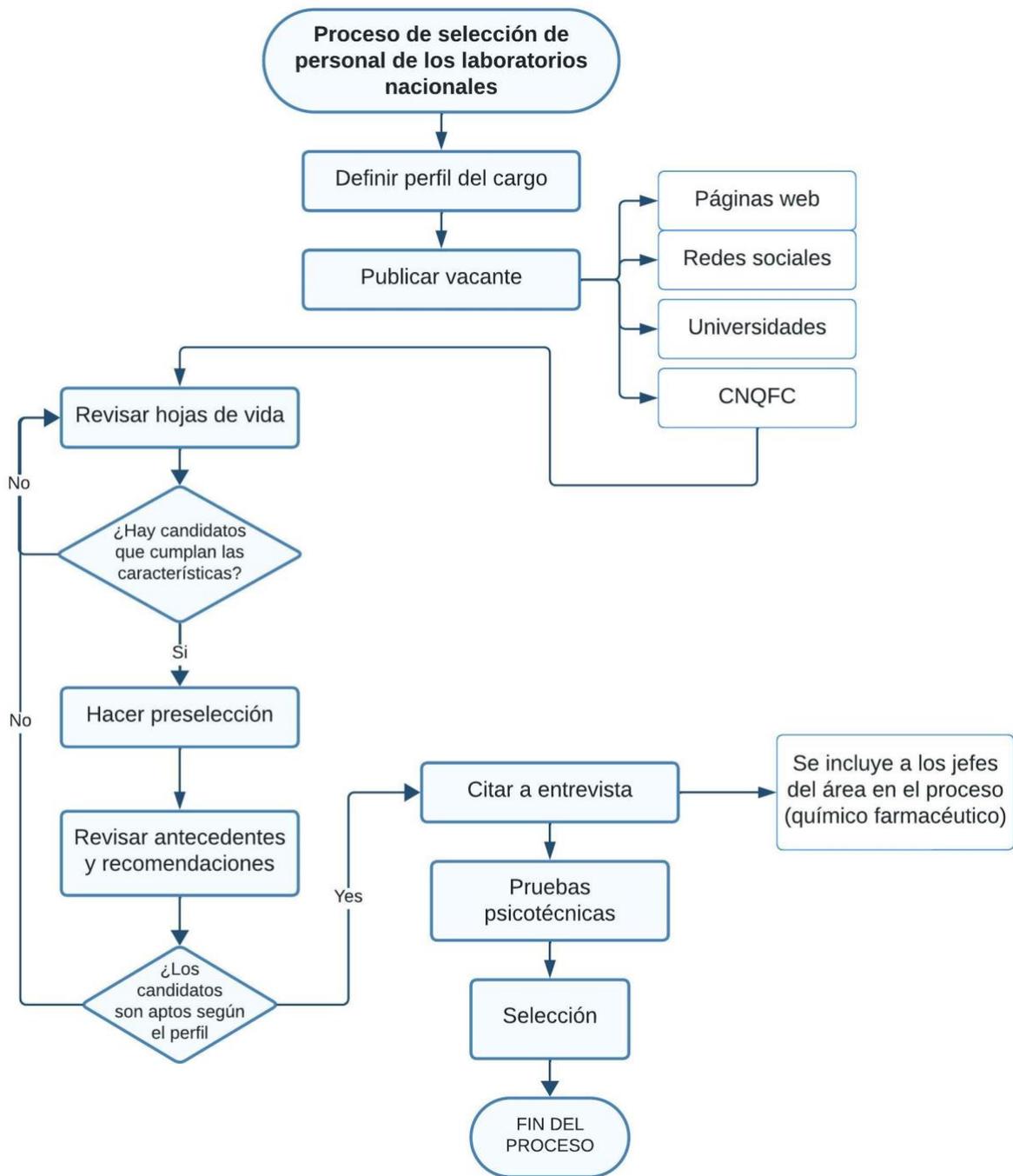


Figura 5. Proceso de selección y reclutamiento de personal llevado a cabo por los laboratorios nacionales.

5. ¿Cuáles son las fuentes para seleccionar los candidatos?

El 91,67% de los encuestados indicaron que realizan la búsqueda de profesionales mediante fuentes propias, esto es: redes sociales, páginas web, universidades o referencias de químicos farmacéuticos conocidos. Mientras que el 8,33% indicó utilizar la base de datos del Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos como fuente de selección de candidatos.

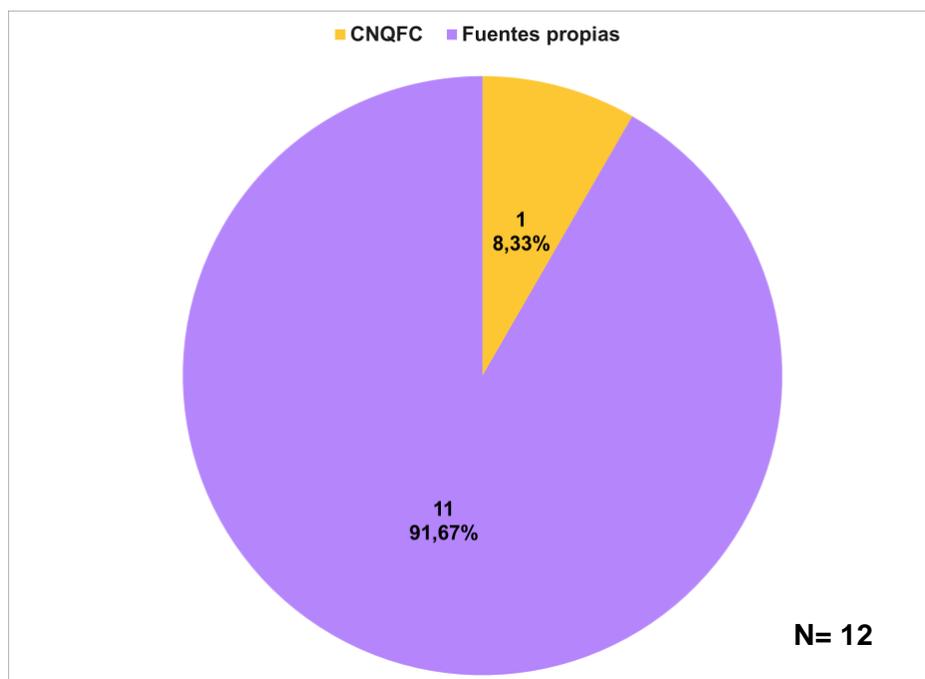


Figura 6. Fuentes de selección de candidatos.

6. ¿Qué personas realizan los procesos de selección en su empresa?

En la mayoría de los casos, el proceso de selección involucra a recursos humanos, pero también al jefe directo del cargo, quién usualmente es un Químico Farmacéutico. Únicamente dos de los doce laboratorios encuestados indicaron que el proceso lo realiza recursos humanos o un químico farmacéutico, respectivamente y no en conjunto, mientras que el 83,33% manifestaron que se requiere de la participación del jefe de área junto con recursos humanos para que el proceso sea realmente eficiente. Esto permite deducir que los químicos farmacéuticos están muy involucrados en los procesos de selección, por lo cual se debe trabajar con este enfoque en la Unidad, tanto para el proceso de cazatalentos, como para el entrenamiento de profesionales.

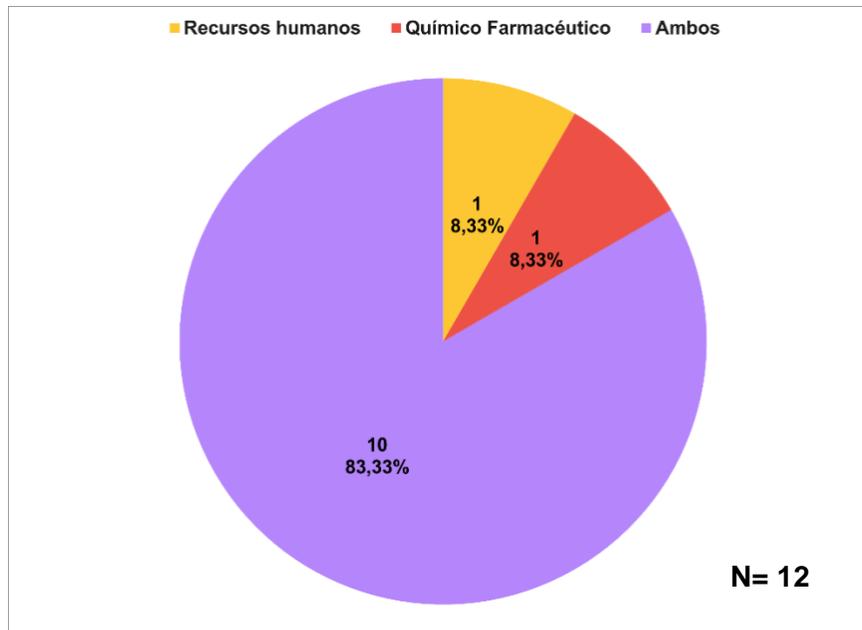


Figura 7. Encargados de la selección de personal.

7. ¿Cuánto tiempo se dedica a seleccionar los candidatos?

La mayoría de los laboratorios, dedican entre 1 a 5 horas al proceso de selección o búsqueda de candidatos. Algunos laboratorios dedican 10 horas o más. Con esta información, se puede conocer la disponibilidad y manejo de tiempo de los encargados de la selección de personal.

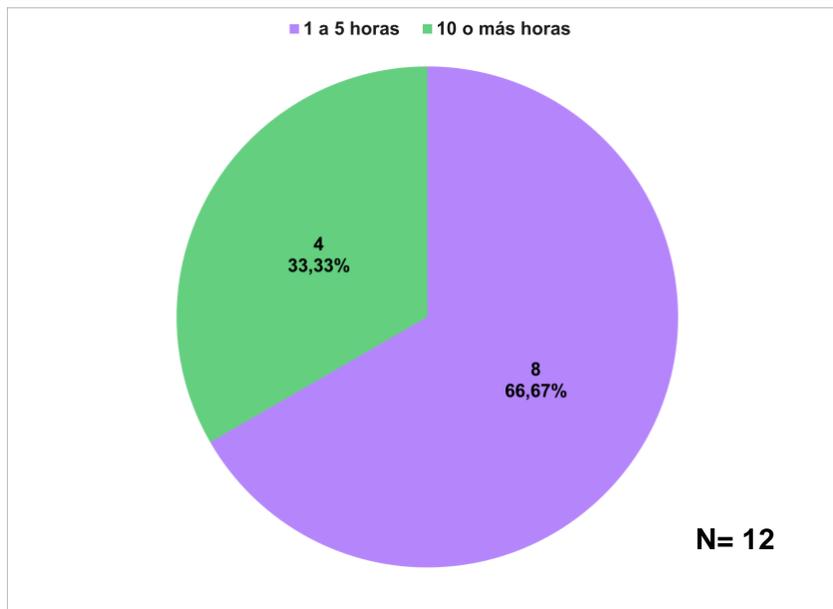


Figura 8. Tiempo de selección de candidatos.

8. Una vez seleccionados los candidatos ¿Cuánto tiempo dura el proceso de selección?

La mayoría de los laboratorios nacionales encuestados (58,33%), dedican un total aproximado de dos semanas a seleccionar al candidato ideal para ocupar el cargo

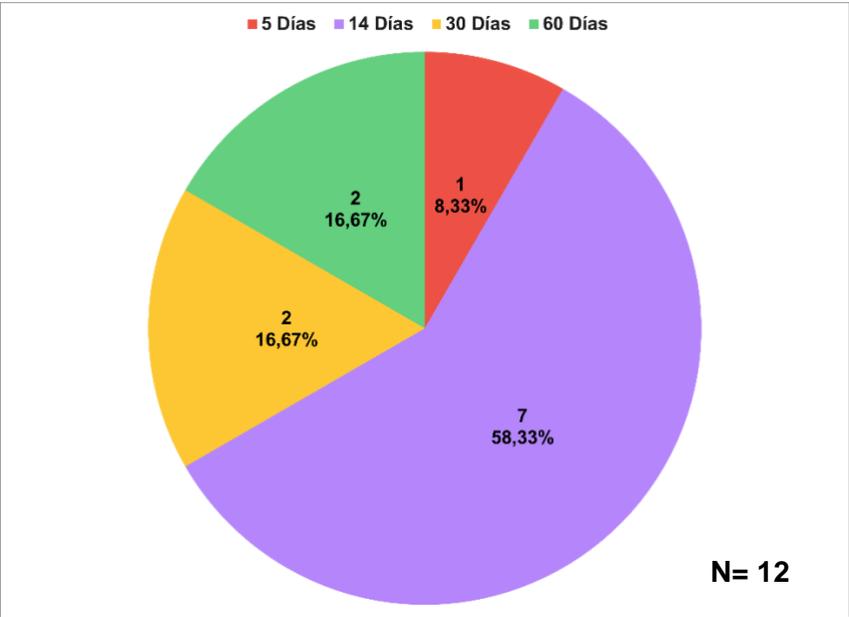


Figura 9. Duración del proceso de selección.

9. ¿Qué perfiles profesionales son los más solicitados en su empresa u organización?

Al realizar esta pregunta se tuvo en cuenta que los laboratorios no solo contratan para un área específica, sino que por el contrario pueden hacer contrataciones para diversas áreas, por lo tanto, no se tiene en cuenta el tamaño muestral (N).

Al observar el cuadro se puede ver que las áreas de trabajo donde más solicitan personal durante el año son en el área de calidad (26,4%), seguido de las áreas de asuntos regulatorios y producción (23.53%), también se evidencia que el área de desarrollo también es solicitada (20.59%). Lo cual permite reconocer y establecer las necesidades de los laboratorios en el ámbito laboral.

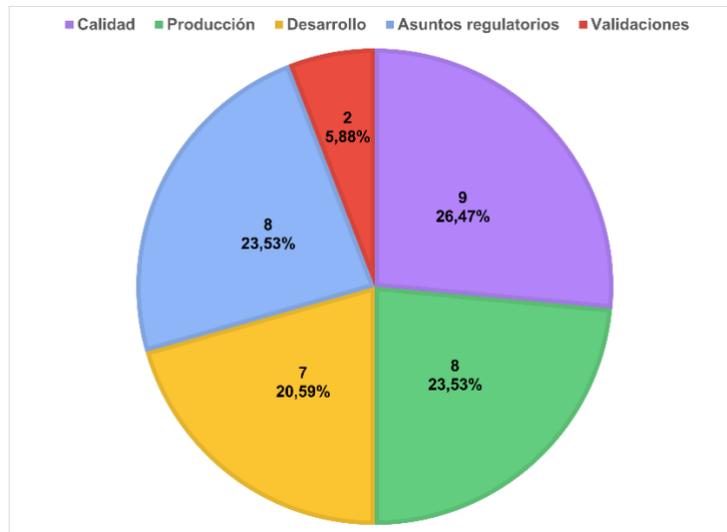


Figura 10. Principales áreas en las que se contrata personal en los laboratorios nacionales.

Las preguntas 10 a 13 permiten realizar un sondeo de cuántos químicos farmacéuticos están contratando los laboratorios al año. Con esta información se puede establecer, en conjunto con la pregunta anterior, la demanda que tendrá la Unidad de Cazatalentos una vez empiece a funcionar.

10. ¿Cuántos cargos de alto rango está solicitando al año? (En promedio)

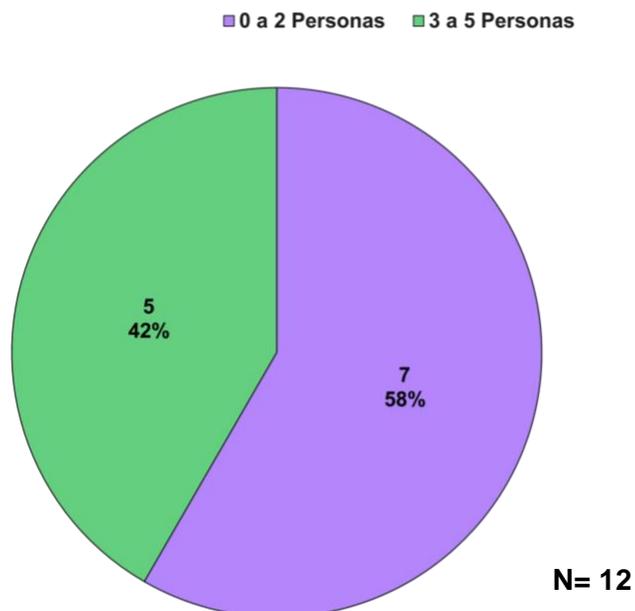


Figura 11. Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios.

11. ¿Cuántos cargos de rango medio está solicitando al año? (En promedio)

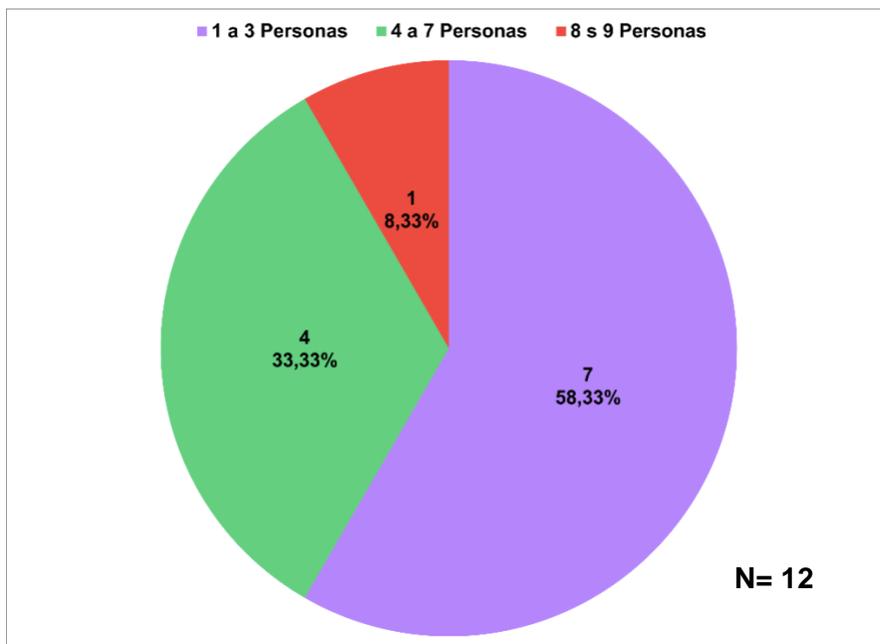


Figura 12. Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios.

12. ¿Cuántos cargos de rango general o cargos básicos está solicitando al año? (En promedio)

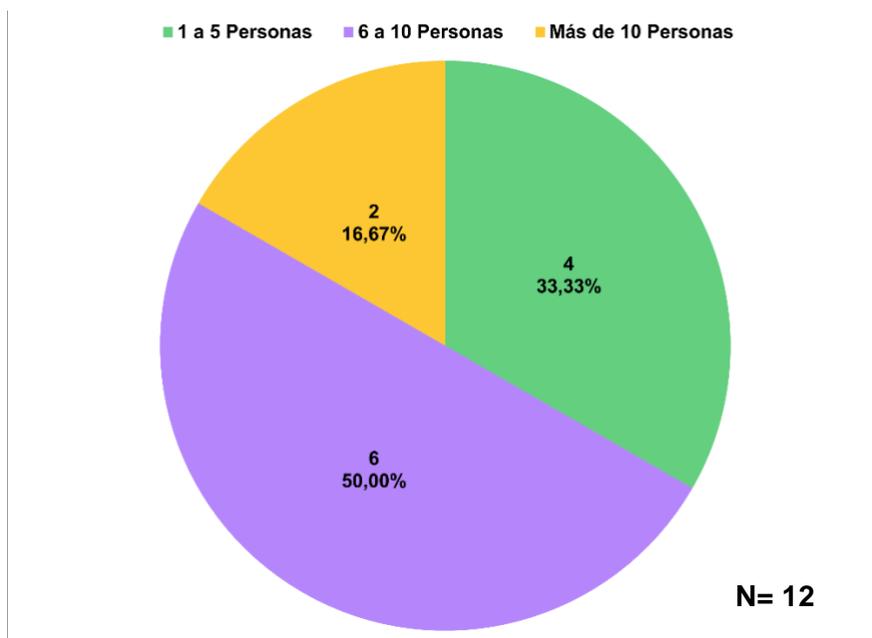


Figura 13. Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios.

13. ¿Cuántos candidatos son seleccionados en el año?

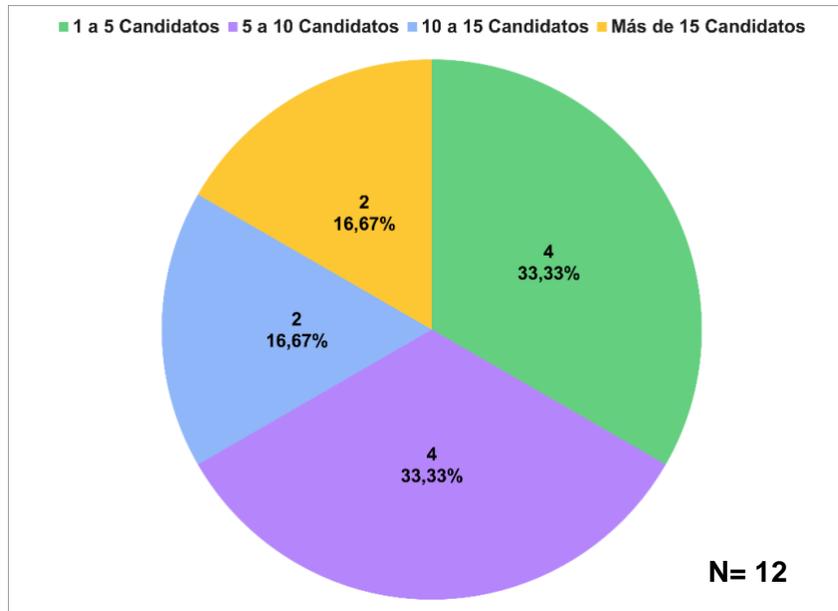


Figura 14. Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios.

Desde la pregunta 14 hasta la 17 se le dio un enfoque a los laboratorios que hubieran contratado servicio de head-hunter con otras empresas a los cuales solo 3 de los 12 laboratorios encuestados habían utilizado de estos servicios.

14. Si su proceso de selección se realiza externamente, por favor responda ¿Con qué empresa de head-hunter realiza los procesos de selección?

De los tres laboratorios que han contratado servicio de cazatalentos, el 66,7% no recuerda el nombre de la empresa que contrataron, mientras que uno de los laboratorios indica haber contratado a la empresa Gigroup.

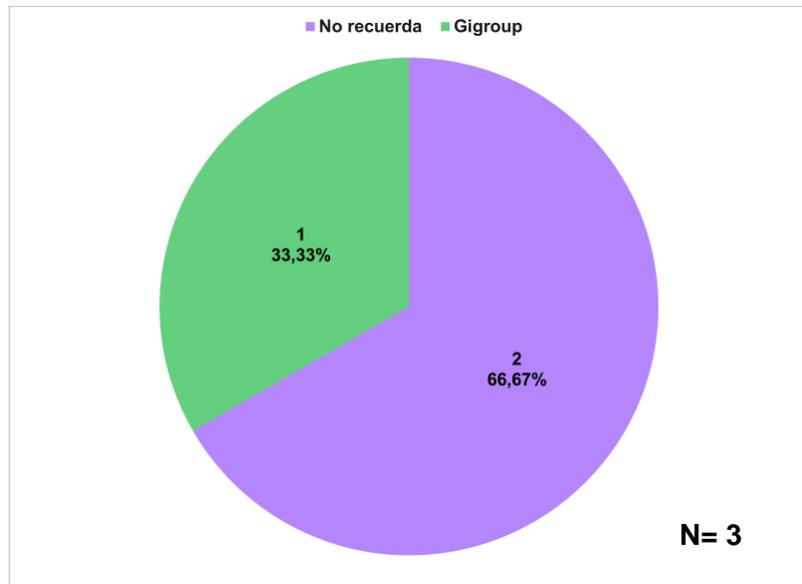


Figura 15. Empresas de head-hunter con las que han trabajado los laboratorios.

15. ¿Está satisfecho con los resultados que ha obtenido de este servicio?

Teniendo en cuenta que la competencia directa de la Unidad son las empresas de head-hunter/cazatalentos, se necesitaba determinar el nivel de satisfacción de los laboratorios con el servicio que han contratado con dichas empresas. De esta manera, 3 de los 14 laboratorios encuestados han contratado alguna empresa de cazatalentos; y de ellos, 2 están satisfechos con los resultados. El laboratorio que indicó no estar satisfecho, resaltó que la razón es que la persona contratada mediante la empresa, no presentó los resultados esperados y además renunció a su cargo al poco tiempo de haber sido contratada. Esto permitió determinar un aspecto a tener en cuenta, correspondiente a la garantía de permanencia en el cargo.

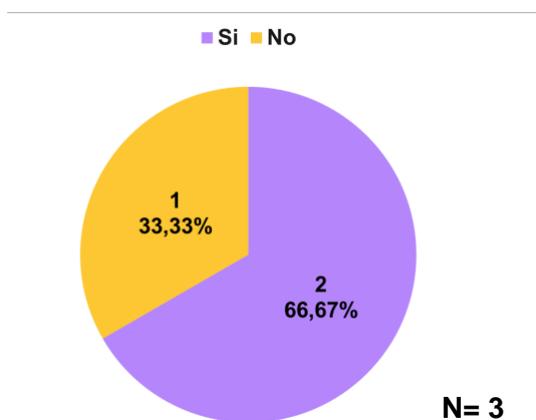


Figura 16. Satisfacción de los laboratorios con los servicios de head-hunter.

16. ¿Cuántas personas contrata por medio de esta empresa, anualmente?

Con esta pregunta, se puede establecer la competencia que tendrá la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, debido a que al conocer cuántos profesionales contratan los laboratorios mediante los servicios de head-hunter que se encuentran en el mercado actualmente, se puede establecer si hay alta competencia o baja competencia. De esta manera, los laboratorios manifestaron no contratar gran cantidad de personal mediante este servicio (75%) por ende, la competencia no es muy alta y facilita la posición de la Unidad en el mercado.

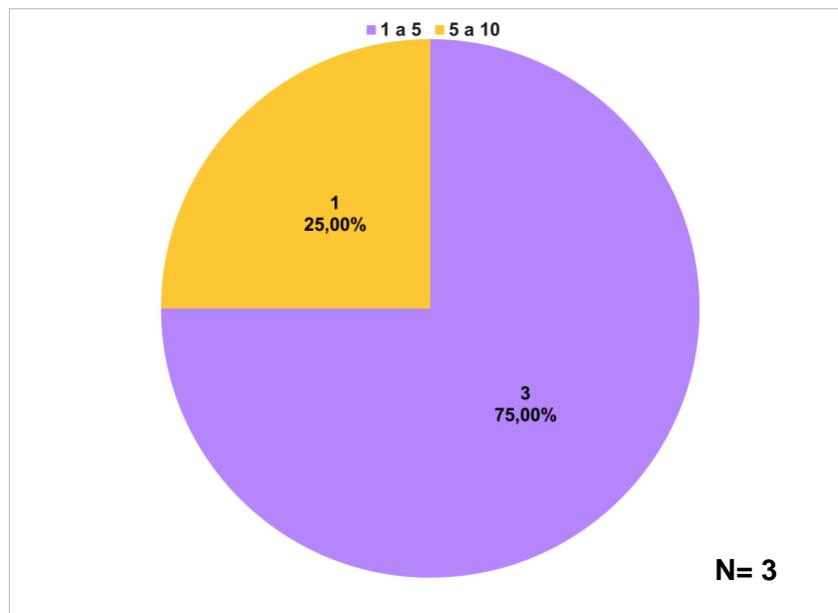


Figura 17. Cantidad de profesionales en química farmacéutica contratados por año en promedio por los laboratorios mediante servicios de head-hunter

17. ¿Cuál es el monto que paga por los servicios de head-hunter?

Usualmente, las organizaciones que contratan servicios de head-hunter, pagan el salario de la persona que quieren contratar, lo cual sucede en el caso de dos de los laboratorios que han trabajado con estas empresas. Mientras que el laboratorio restante indicó que pagaron \$155.000 por el servicio. Con esta información se puede determinar cuál es el monto adecuado para el servicio de cazatalentos de la Unidad.

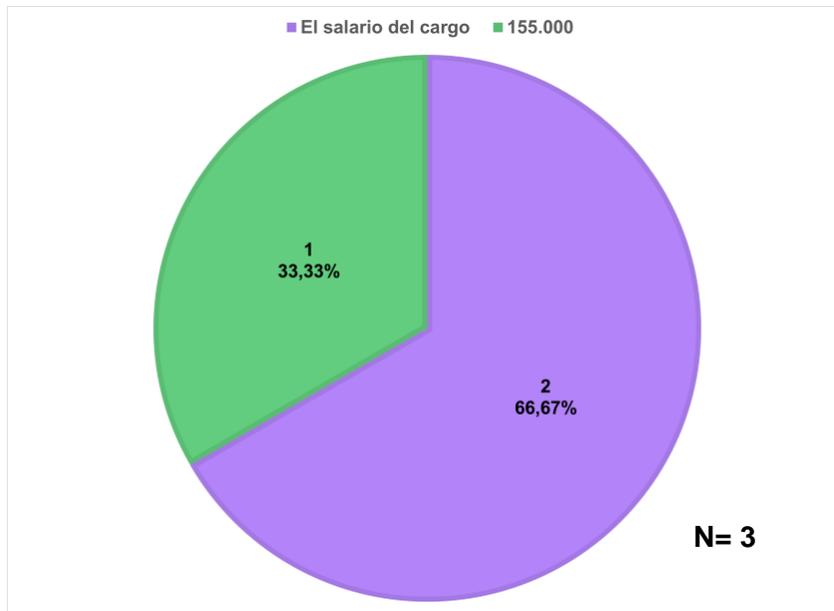


Figura 18. Monto que han pagado los laboratorios por el servicio de head-hunter.

18. En caso de que no esté contratando servicios de head-hunter en la actualidad, ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por este servicio?

Para este caso, la pregunta se formuló como pregunta abierta, por ende, los laboratorios tuvieron la libertad de establecer el valor del servicio que más les convenía. El 50% están dispuestos a pagar 1 a 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) por el servicio, el 25% pagaría el salario del cargo que solicitan, mientras el 8% prefieren pagar solo el 8% del salario del cargo que se solicita. Dos de los laboratorios encuestados manifestaron no contar con los recursos para contratar el servicio de head-hunter, al ser laboratorios pequeños que se han fundado recientemente.

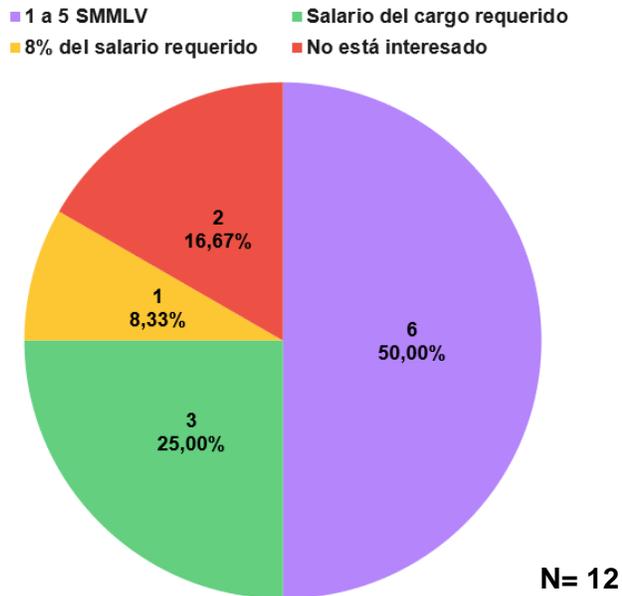


Figura 19. Monto que pagarían los laboratorios por el servicio de head-hunter.

19. ¿Qué valores agregados cree que le genera este tipo de contratación?

Con el fin de conocer y determinar cuáles podrían ser los valores agregados que ven los posibles consumidores del servicio se formuló una pregunta abierta para conocer la opinión de los encuestados, donde se obtuvo:



Figura 20. Valores agregados de la contratación de head-hunter para los laboratorios.

20. ¿Estaría usted dispuesto a contratar un servicio de cazatalentos que esté especialmente orientado a la búsqueda de profesionales en química farmacéutica, a cargo del Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos de Colombia?

Esta pregunta es determinante para establecer la factibilidad de desarrollar la Unidad de Cazatalentos, pues permite visualizar la disposición de los laboratorios a contratar el servicio. De esta manera, el 91,7% de los laboratorios encuestados estaría dispuesto a contratar el servicio de cazatalentos orientado a los profesionales en química farmacéutica, por tanto, es factible llevar a cabo la Unidad, gracias a que existe una evidente demanda en el mercado potencial.

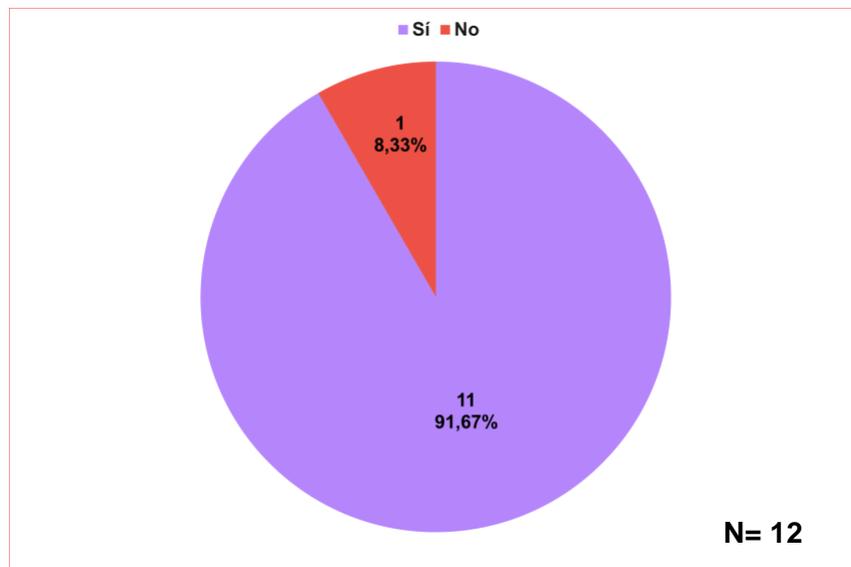


Figura 21. Disposición de los laboratorios a contratar el servicio de cazatalentos de la Unidad de Cazatalentos del CNQFC.

21. ¿Qué valores agregados espera que el CNQFC y su unidad de cazatalentos le brinden para inclinarse por su contratación?

Teniendo en cuenta la pregunta anterior sobre si estaría interesado en contratar el servicio a cargo del CNQFC, también se quiere conocer la opinión del consumidor en cuanto a que valor agregado le puede aportar este tipo de servicio a su empresa, donde las respuestas fueron:



Figura 22. *Valores agregados que esperan los laboratorios a partir de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico.*

2.3. Definición del mercado

La Unidad de Cazatalentos del Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos, se realizará inicialmente con los laboratorios farmacéuticos ubicados en la ciudad de Bogotá; teniendo en cuenta quienes mostraron interés en adquirir el servicio, es decir, se iniciará a ofertar el servicio con alrededor de 11 laboratorios farmacéuticos. Además, se tendrá en cuenta los profesionales químicos farmacéuticos que se encuentra vinculados al CNQFC y deseen hacer parte de la unidad. Posteriormente se espera ampliar el servicio a nivel nacional y regional para una mayor cobertura.

2.5. Estrategia comercial

2.5.1. Producto

Teniendo en cuenta la misión del Observatorio Laboral de Químicos Farmacéuticos, el cual busca un reconocimiento a nivel nacional y regional en el suministro de información confiable de tipo social y económica relacionada con el mercado laboral de la profesión, se busca crear la Unidad de Cazatalentos a cargo de este con el fin de cumplir con lo mencionado anteriormente.

La Unidad de Cazatalentos estará compuesta por dos servicios principales. El primero es el servicio de head-hunter o cazatalentos orientado a la profesión de Química Farmacéutica, este servicio será brindado por un Químico Farmacéutico, quién será el Líder de la Unidad, además de un profesional en Psicología; el líder de la Unidad tendrá fuertes conocimientos tanto en el área técnica, como en procesos de selección y gestión humana, puesto que será el encargado de realizar el reclutamiento de profesionales basado en el perfil que establezca el laboratorio interesado. Por otro lado, el segundo servicio que otorgará la Unidad será el de entrenamiento en procesos de selección, el cual también será brindado por el Químico Farmacéutico.

La Unidad de Cazatalentos garantiza trabajar en conjunto con los laboratorios para encontrar al candidato ideal, además de brindar el servicio de entrenamiento para los profesionales en Química Farmacéutica que quieran fortalecer sus competencias en este ámbito, bien sea profesionales recién egresados o profesionales con experiencia.

2.5.2. Precio

Se estableció el costo del servicio según las preferencias de los encuestados a partir de la pregunta: En caso de que no esté contratando servicios de head-hunter en la actualidad, ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por este servicio? Debido a que gran parte de los encuestados manifestaron estar dispuestos a pagar entre 1 a 5 SMMLV, y otra parte manifestaron pagar el costo del salario de la persona contratada, es posible establecer un precio del servicio mayor a 1 SMMLV, pero se decidió no poner el precio del salario del cargo, pues para algunos laboratorios, un costo muy alto. Un valor intermedio en este rango es \$2.000.000, por tanto en la tabla 6 se establece el costo del servicio, teniendo en cuenta las encuestas.

Tabla 6. Precio del servicio que se ofrecerá en la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico.

Servicio a ofrecer en la Unidad de Cazatalentos	Valor Unitario (pesos colombianos)
Servicio de Reclutamiento de personal / head-hunter	\$2.000.000

2.5.3. Promoción y publicidad

La estrategia de promoción y publicidad planteada, para dar a conocer la Unidad de cazatalentos:

Campaña incógnita: Antes de iniciar operaciones, se generará una campaña incógnita con material digital, que le permita tanto a los laboratorios farmacéuticos como a los profesionales interesados que próximamente se ofertara el servicio.

Campaña de lanzamiento: Durante los meses de marzo, abril y mayo se realizará una fuerte campaña para promocionar y ofertar el servicio a las partes interesadas. Con el fin, de captar la atención de los usuarios y que se vinculen al proyecto.

Eventos promocionales: Con el fin de promocionar la Unidad de Cazatalentos antes de que se ponga en marcha, se tiene planeado un evento promocional para el primer periodo del año 2024 y posteriormente cuando el servicio esté funcionando se espera realizar un segundo evento promocional correspondiente al segundo periodo del año 2024; el cual será para todas las partes interesadas en el servicio, es decir, los laboratorios farmacéuticos y los profesionales interesados.

Webinar: Además se hará uso de las herramientas tecnológicas para hacer publicidad y dar a conocer el proyecto en el primer y segundo del año 2024, para dar a conocer el servicio.

Material promocional: Con el fin de que los posibles consumidores no olviden la creación del proyecto, se realizaran folletos en los cuales se promocióne el servicio. Los cuales pueden estar en físico en la sede principal de CNQFC, en los diferentes eventos de los que haga participe pueden ser repartidos y también que los consumidores puedan tener acceder a esta información por medio de la página web, correos electrónicos y en las redes sociales del CNQFC.

Redes sociales: En cuentas como Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn abra una constante información sobre cómo hacer parte del proyecto ya sea como empresa o como profesional, cuáles son las ofertas laborales más solicitadas, capacitaciones sobre los procesos de selección para los profesionales interesados y demás información que sea necesaria.

2.5.4. Canales de distribución

Teniendo en cuenta que las encuestas realizadas fueron en el sector industrial, los canales de distribución se van a enfocar en laboratorios farmacéuticos inicialmente ubicados en la ciudad de Bogotá y posteriormente ampliar el servicio a nivel regional y nacional.

3. Factibilidad financiera

Para establecer la factibilidad financiera de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, se tuvieron en cuenta las respuestas de la encuesta a las siguientes preguntas: ¿Cuál es el monto que paga por los servicios de head-hunter? Y, En caso de que no esté contratando servicios de head-hunter en la actualidad, ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por este servicio?, debido a que permiten determinar cuantitativamente la disposición de los laboratorios a contratar el servicio. Con esto, se determina el precio del servicio, y por ende se determinan los ingresos del producto. En la tabla 7 se observa el consolidado de estos ingresos proyectados a un año.

Tabla 7. *Ingresos de la Unidad de Cazatalentos en un año*

Ingresos de la Unidad de Cazatalentos			
Detalle	Cantidad	Valor Unitario (pesos colombianos)	Valor Total
Consolidación de ofertas laborales	25	\$2.000.000	\$50.000.000

Por otro lado, los egresos de la Unidad se agruparon en costos de mercadeo, costos técnicos y costos administrativos. En las siguientes tablas (tabla 8, 9, 10), se evidencia el costo total, según las categorías mencionadas anteriormente. Se espera obtener ganancias a partir de la Unidad en un periodo de 5 años, puesto que, durante el primer año, se espera que por tres meses no habrá ingresos, sin embargo, al cerrar el año se espera no tener pérdidas. En el tercer año, se espera empezar a recuperar la inversión, para finalmente en el quinto año evidenciar ganancias más importantes.

Tabla 8. *Egresos de la Unidad de Cazatalentos en un año, en cuanto al área de mercadeo*

Egresos de la Unidad de Cazatalentos en Mercadeo
--

Costos de Mercadeo	Cantidad	Valor Unitario (pesos colombianos)	Valor Total
Evento CNQFC	2	\$1.000.000	\$2.000.000
Webinar	2	\$250.000	\$500.000
Publicidad	1	\$300.000	\$300.000
Campañas de lanzamiento	3	\$500.000	\$1.500.000
TOTAL			\$4.300.000

Tabla 9. Egresos de la Unidad de Cazatalentos en un año, en cuanto al área técnica

Egresos de la Unidad de Cazatalentos en Costos Técnicos			
Costos Técnicos	Cantidad	Valor Unitario (pesos colombianos)	Valor Total
Compra de celular	1	\$800.000	\$800.000
Plan de datos	12	\$60.000	\$720.000
TOTAL			\$1.520.000

Tabla 10. Egresos de la Unidad de Cazatalentos en un año, en cuanto al área administrativa

Egresos de la Unidad de Cazatalentos en Costos Administrativos			
Costos Técnicos	Cantidad	Valor Unitario (pesos colombianos)	Valor Total

Personal	12	\$3.500.000	\$42.000.000
Arriendo	9	\$300.000	\$2.700.000
TOTAL			\$44.700.000

De esta manera, en la tabla 11 se muestra el total de egresos que tendrá la Unidad de Cazatalentos en el primer año de funcionamiento, incluyendo los costos de mercadeo, costos técnicos y costos administrativos. Esto corresponde al valor neto anual de la Unidad.

Tabla 11. *Total, de egresos de la Unidad de Cazatalentos en un año*

Total, Egresos de la Unidad de Cazatalentos	
Total, egresos	\$49.660.000

Por último, en la tabla 12 está el estimado de ganancias al final del primer año, tomando el total de ingresos y el total de egresos. De esta manera, se estima cuál es la ganancia que habría con el funcionamiento de la unidad teniendo en cuenta la inversión inicial y las ganancias que se obtienen cada mes con las contrataciones de personal que se realicen con los laboratorios.

Tabla 12. *Ganancia de la Unidad de Cazatalentos en un año*

Ganancia de la Unidad de Cazatalentos	
Ingresos - Egresos	\$340.000

4. Factibilidad técnica

4.1. Planeación estratégica

La planeación estratégica de un negocio o de una empresa, determina cual es el camino que tomará la organización para el cumplimiento de sus metas, siempre teniendo en cuenta que dicho camino debe ser el más eficiente posible con el fin de garantizar su éxito. Dicha planeación está compuesta por una serie de elementos que se mostrarán a continuación, pensados específicamente para direccionar la Unidad de Cazatalentos a nivel general, tales elementos son la misión y visión empresarial, y la definición de objetivos y estrategias (10).

4.1.1. Misión empresarial

La Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico se preocupa por los profesionales en química farmacéutica y funciona como una herramienta para el cumplimiento de sus objetivos, al igual que busca aportar en el desarrollo y consolidación de los laboratorios en aspectos de contratación de personal. Por tanto, presta el servicio de orientación y entrenamiento en procesos de selección, a la par de realizar la búsqueda y reclutamiento de profesionales en química farmacéutica.

4.1.2. Visión empresarial

Para el año 2025, la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico será reconocida en el gremio como un ente de referencia en los procesos de selección, reclutamiento y entrenamiento de personal en química farmacéutica, ampliando su alcance a laboratorios multinacionales. Brindará mayor reconocimiento al CNQFC en todo el territorio nacional.

4.2. Equipo gerencial y organigrama

Al tratarse de un servicio prestado a laboratorios y profesionales en un área de conocimiento específico, en este caso en procesos de selección, y al estar localizada dentro de una empresa previamente consolidada, la unidad de cazatalentos debe tener su propio organigrama, pues dicho elemento es importante para la organización jerárquica de los participantes en el proyecto, además de tratarse de una representación gráfica que relaciona a los trabajadores entre sí, además de sus funciones en la organización (11).

4.2.1. Estructura organizacional

Para la determinación de la estructura organizacional de la Unidad de Cazatalentos, se realizó una revisión del Manual de Calidad del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico con el fin de determinar en qué parte estará ubicada la unidad a nivel organizacional, de esta manera, se planteó el siguiente organigrama, el cual es una modificación del organigrama inicial en el que no estaba contemplada de Unidad de Cazatalentos. En este esquema (figura 23), se visualiza en qué parte de la organización, es decir del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, estará ubicada la Unidad.

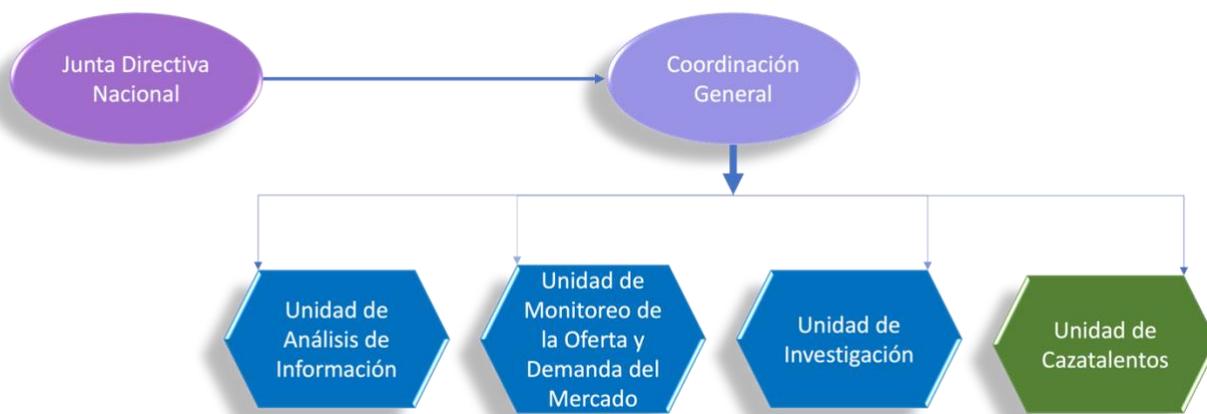


Figura 23. Organigrama Coordinación general Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico.

Una vez establecida la localización de la Unidad de Cazatalentos en la coordinación general del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, se establece el organigrama interno de la Unidad que puede ser visualizado en la figura 24, en el que se incluyen los dos profesionales principales que participan en la misma, organizados jerárquicamente. También, se muestran sus funciones de manera general.

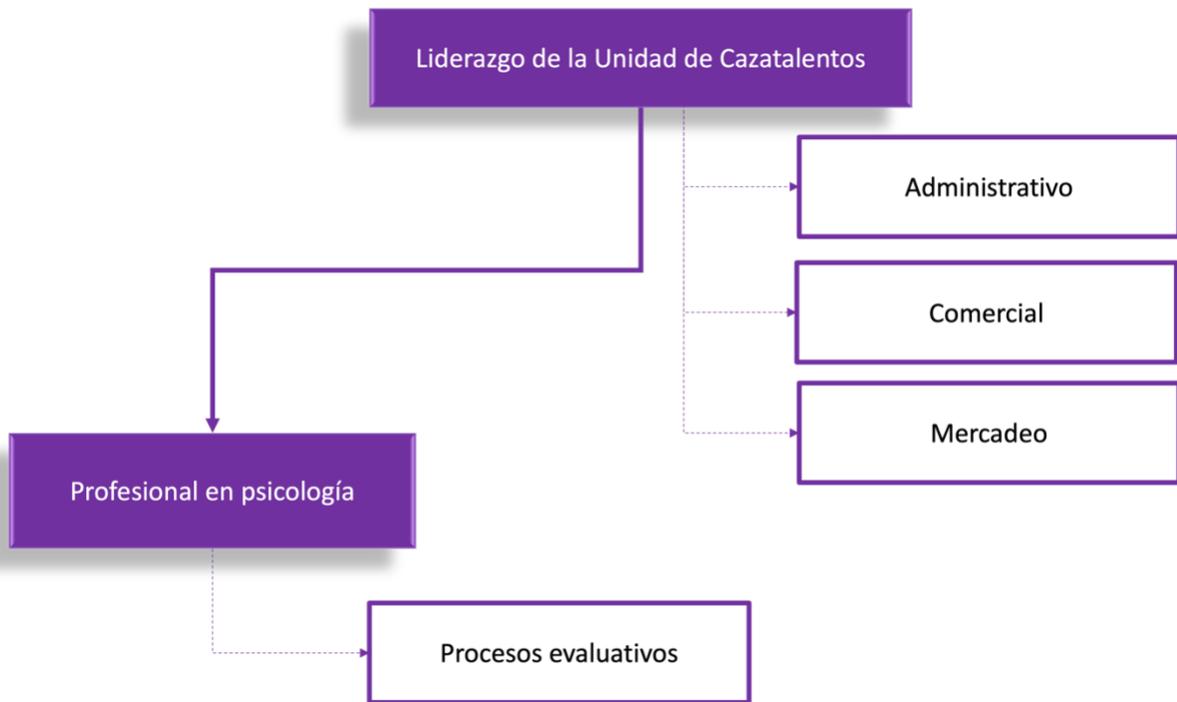


Figura 24. Organigrama Unidad de Cazatalentos.

4.2.2. Definición y descripción de cargos

Como se mencionó anteriormente, en el organigrama se visualizan los participantes del proyecto, además de sus funciones en cada cargo, respectivamente. A continuación, en las tablas 1 y 2, se observa la descripción de estas funciones:

Tabla 13. Descripción del cargo del Líder de la Unidad de Cazatalentos

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

1. Identificación del cargo

NIVEL	PROFESIONAL
DENOMINACIÓN	LÍDER DE LA UNIDAD DE CAZATALENTOS

2. Propósito del cargo

Trabajar en los ejes administrativo, comercial y de mercadeo de la Unidad con el fin de que, tanto a nivel interno como externo, tenga un funcionamiento integral y completo

3. Descripción de las Funciones principales

1. Llevar a cabo los cursos básicos de entrenamiento en procesos de selección
2. Organizar la base de datos de profesionales
3. Realizar las contrataciones de los profesionales para cada cargo, en conjunto con los laboratorios
4. Dar seguimiento a las contrataciones
5. Generar valor agregado a la unidad
6. Promover el Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico

4. Conocimientos esenciales

1. Procesos de selección
2. Campo laboral del químico farmacéutico
3. Recursos humanos

5. Competencias a nivel comportamental

1. Proactividad
2. Liderazgo
3. Creatividad
4. Resolución de conflictos
5. Persuasión

6. Formación académica

Profesional en Química farmacéutica

7. Experiencia en el área

Mínimo dos años

Tabla 14. Descripción del cargo del Psicólogo de la Unidad de Cazatalentos

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

1. Identificación del cargo

NIVEL	PROFESIONAL
DENOMINACIÓN	PSICÓLOGO

2. Propósito del cargo

Asegurar que las personas preseleccionadas o seleccionadas para cada cargo establecido por los laboratorios sean las más adecuadas para realizar sus funciones y garantizar su compromiso con la organización.

3. Descripción de las Funciones principales

1. Realizar las evaluaciones psicotécnicas de los profesionales preseleccionados

4. Conocimientos esenciales

1. Procesos de selección
2. Campo laboral del químico farmacéutico
3. Recursos humanos
4. Realización de pruebas psicotécnicas

5. Competencias a nivel comportamental

1. Habilidades blandas fortalecidas
2. Comunicación asertiva
3. Creatividad
4. Resolución de conflictos

6. Formación académica

Profesional en Psicología

7. Experiencia en el área

Mínimo un año

5. Discusión resultados del estudio de factibilidad.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente en cada una de las factibilidades (mercado, financiera y técnica), es posible implementar la creación de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico farmacéutico. En primer lugar, la factibilidad de mercado se realiza una búsqueda de información sobre la competencia y como esta realiza los procesos de selección, lo cual nos permitió identificar y reconocer el paso a paso de un proceso de selección realizado por una empresa que preste el servicio de cazatalentos; por lo tanto se establece una encuesta estructurada con el fin de conocer la opinión de los posibles consumidores, los resultados de esa encuesta permitieron identificar el campo laboral del profesional en química farmacéutica en la actualidad donde las áreas que solicitan con mayor frecuencia personal es en calidad, desarrollo, producción y asuntos regulatorios; adicionalmente la encuesta dio a conocer que es lo que está esperando del cliente de un servicio de cazatalentos y cuanto estaría dispuesto a pagar por el mismo, en cuanto a lo que espera el cliente al momento de adquirir el servicio es que se evidencie una disminución en los tiempo de selección puesto que en algunos casos puede llegar hasta a tomar un mes, también buscan la diversidad en las hojas de vida puesto que al ser un servicio que esta cargo de una organización reconocida a nivel regional y nacional como el CNQF tiene la posibilidad de llegar a más profesionales y contar con una garantía de la permanencia del profesional en el cargo; por otra parte, referente a cuanto estaría dispuesto a pagar por el servicio la mayoría de los laboratorios respondieron que entre 1 a 5 SMMLV, adicionalmente se evidencia que el 92% de los encuestados está interesado en adquirir el servicio con el CNQFC.

Continuando con la factibilidad financiera y teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente sobre cuanto estaría dispuesto a pagar el consumidor por el servicio, se estableció que para realizar la creación de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico se requiere de una inversión inicial de \$49.660.000 pesos colombianos para poner en marcha el proyecto. Durante los primeros 3 meses del año se empezará a instaurar la Unidad de Cazatalentos y desde el mes de abril se planea inaugurar con el servicio. Por lo tanto, se requiere de un total de 24 candidatos contratados a partir del mes de abril del 2024 hasta diciembre del mismo año, cobrando por el servicio \$2.000.000 pesos colombianos como se puede ver en el Anexo 1 donde se determina cual es la meta de candidatos por mes para que al finalizar el año se obtenga un total de ingresos de \$50.000.000 pesos colombianos, por ende, se

recuperaría la inversión inicial y quedaría una ganancia de \$340.000 pesos colombianos. En este punto, ya se alcanzaría el punto de equilibrio y por ende se puede decir que el proyecto es viable, en términos financieros, pues al cerrar el año 2024 no se observarían pérdidas financieras, sino ganancias.

Para la factibilidad técnica se describe el personal necesario para implementar la Unidad de Cazatalentos, con el fin de que las actividades del mismo, como lo son el proceso de selección y el entrenamiento en los procesos de selección, se lleven a cabo exitosamente. Es fundamental que los profesionales mencionados tengan las aptitudes, habilidades y experiencia mínimos para ejercer en la Unidad de Cazatalentos, pues de esto dependerá la permanencia de los laboratorios nacionales con los servicios prestados por la Unidad.

Finalmente, como se puede observar en el apartado de objetivos específicos, se había planteado como tercer objetivo la elaboración de un plan piloto de la propuesta de proyecto que permitiera generar ajustes para optimizar el proyecto. Sin embargo, por razones de gestión de tiempo, no fue posible llevar a cabo el objetivo. Como se mencionó en la sección *1.5 Cronograma de trabajo*, debido a un retraso en la recolección de las encuestas, hubo un aplazamiento de dos meses en el cronograma, lo cual imposibilitó contar con el tiempo necesario para desarrollar el plan piloto. De esta manera se evidencia la importancia de gestionar de forma efectiva el tiempo durante el desarrollo de cualquier proyecto. En este caso en específico, la razón de los retrasos en el tiempo programado, fue la falta de disponibilidad de tiempo por parte de los laboratorios.

6. Procedimientos para el Funcionamiento de la Unidad de Cazatalentos

Con el fin de crear procedimientos, metodologías y procesos efectivos y eficientes para el funcionamiento de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, se utilizó la metodología de Procedimiento Operativo Estándar (POE). Es importante resaltar que en la Unidad se van a realizar dos procesos, correspondientes al proceso de cazatalentos y el proceso de entrenamiento en procesos de selección. Por lo cual, se debe realizar un POE para cada uno, que funcionará como guía para el personal encargado de llevar a cabo las funciones establecidas, una vez la unidad sea creada.

Un Procedimiento Operativo Estándar (POE) se puede definir como un documento de pasos o instrucciones de una rutina o actividad repetitiva que se lleva a cabo en una organización. Al utilizar este tipo de procedimientos, se provee al usuario o colaborador de la organización con una herramienta que facilita su trabajo y permite que se lleve a cabo apropiadamente. Esto implica que un POE hace parte de un sistema de calidad exitoso (12).

6.1 POE del proceso de cazatalentos

6.1.1 Objetivos para elaborar el POE

- Establecer claramente cómo realizar la búsqueda y selección de personal de acuerdo a las necesidades del cliente, buscando que los colaboradores tengan una guía completa del proceso, y así evitar confusiones.
- Asegurar que se cumplan los objetivos en cuanto a la selección del profesional en química farmacéutica; y que el mismo sea el mejor prospecto en términos de habilidades e intereses, para el cargo establecido con el laboratorio interesado.

6.1.2 Partes interesadas y creadores

A nivel externo, las partes interesadas de la Unidad serán los laboratorios nacionales y los profesionales en química farmacéutica:

- En cuanto a los laboratorios, serán aquellos laboratorios que estén en búsqueda de profesionales en química farmacéutica para ocupar un cargo establecido.

- Mientras que los profesionales en química farmacéutica, serán aquellos individuos que cumplan con los requisitos establecidos en el cargo, por el laboratorio.

Por otro lado, a nivel interno, serán los profesionales que realicen el trabajo en la Unidad y las directivas del CNQFC:

- Los/el profesional especializado en recursos humanos, puede ser un psicólogo, ingeniero industrial o un químico farmacéutico que haya trabajado en dicha área. Se encargará de la búsqueda de potenciales prospectos para el cargo definido por el cliente, además de discutir previamente con el mismo las habilidades que debe tener
- También se puede incluir a los directivos del CNQF, pues se verán beneficiados por la Unidad en términos monetarios, además de que estarán encargados de la contratación del personal mencionado anteriormente.

6.1.3 Usuario Final del POE

El usuario final del POE es el profesional que realiza la búsqueda de profesionales en química farmacéutica, además de estar en contacto directo con el cliente en el antes, durante y después de dicha contratación. Dicho profesional, debe tener experiencia en el área de recursos humanos y procesos de selección. Puede tratarse de un profesional en química farmacéutica con énfasis en esta área.

6.1.4 Alcance

El POE que se presentará a continuación, será utilizado por el/los especialistas en recursos humanos y procesos de selección contratado por el CNQFC. Está elaborado en formato de diagrama de flujo, en él se especifican los tres participantes del proceso y el paso a paso del proceso. Los participantes son el laboratorio interesado, el líder de la Unidad de Cazatalentos y el psicólogo contratado por el CNQFC.

6.1.5 Diagrama del POE de cazatalentos

En la figura # se presenta el diagrama de flujo correspondiente al proceso de reclutamiento y búsqueda de profesionales, a cargo de la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico. El procedimiento fue discutido con la ayuda de la dirección ejecutiva del CNQFC con el fin de cubrir las necesidades del personal a cargo del proyecto y asegurar

6.2 POE del proceso de entrenamiento en procesos de selección

6.2.1 Objetivos para desarrollar el POE

- Establecer qué clase de entrenamiento en procesos de selección se van a llevar a cabo, además del tiempo de duración.
- Describir cómo afecta el proceso a nivel interno y externo, en términos del entorno de la Unidad de Cazatalentos, y quiénes participan en ellos respectivamente.

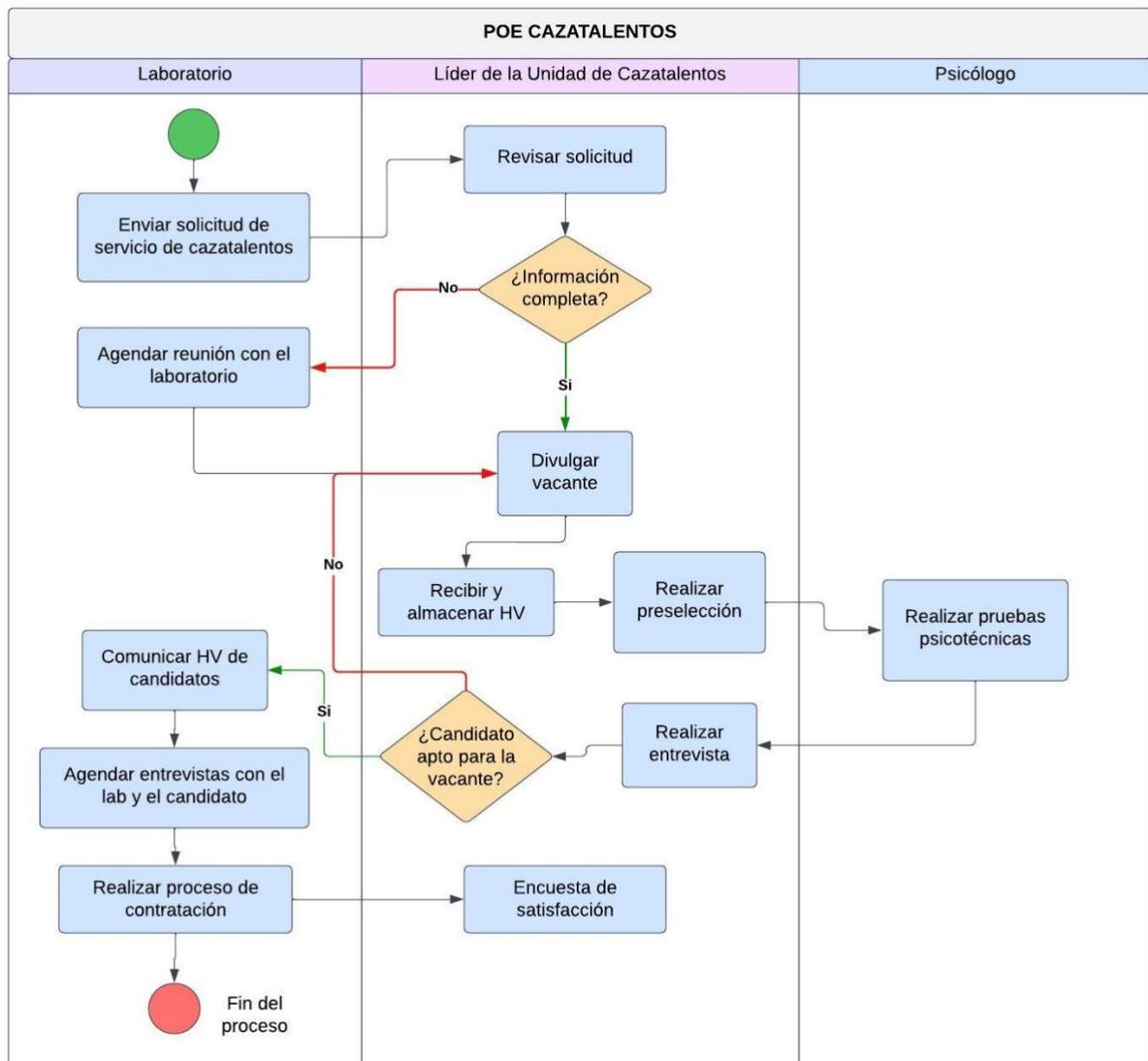


Figura 25. Diagrama de flujo del Procedimiento Operativo Estándar de la Unidad de Cazatalentos

6.2.2 Partes interesadas y creadores

Para este caso, las partes interesadas a nivel interno son el líder de la Unidad y las directivas del CNQFC:

- El líder de la Unidad estará a cargo de dictar los entrenamientos en procesos de selección, dependiendo el caso, y entregará informes a la persona encargada en el CNQFC sobre sus hallazgos. También, será el encargado de dar seguimiento a los profesionales en el área.
- Las directivas del CNQFC recibirán los informes entregados por el líder de la Unidad, además de que son las encargadas de aprobar el procedimiento y los resultados que se presenten a partir del mismo.

A nivel externo, las partes interesadas están compuestas por los químicos farmacéuticos recién egresados y por los profesionales en química farmacéutica con experiencia:

- Los químicos farmacéuticos recién egresados, recibirán un entrenamiento básico que incluye todo lo necesario para iniciar su vida laboral. Se requiere que estén afiliados al CNQFC para participar en el entrenamiento
- Por el contrario, los profesionales con experiencia requieren de un entrenamiento más enfocado hacia cargos distintos a los de los egresados, por lo cual recibirán un entrenamiento especializado. También es requisito para ellos estar inscritos en el CNQFC.

6.2.3 Usuario Final del POE

El usuario final del POE es el líder de la Unidad de Cazatalentos. Anteriormente ya se han descrito las características del profesional en el cargo. Para el proceso de entrenamiento en procesos de selección, es importante que las sesiones sean dadas por una persona con experiencia y conocimiento en el tema, y al igual que el proceso de cazatalentos, dicha persona será un profesional en química farmacéutica.

6.2.4 Alcance

Los instrumentos necesarios para llevar a cabo el proceso son un computador, servicio de internet, y un espacio físico para llevar a cabo las sesiones de entrenamiento

Los instrumentos necesarios para llevar a cabo el proceso son un computador, servicio de internet, y un espacio físico para llevar a cabo las sesiones de entrenamiento.

6.2.5 Diagrama del POE de entrenamiento en procesos de selección

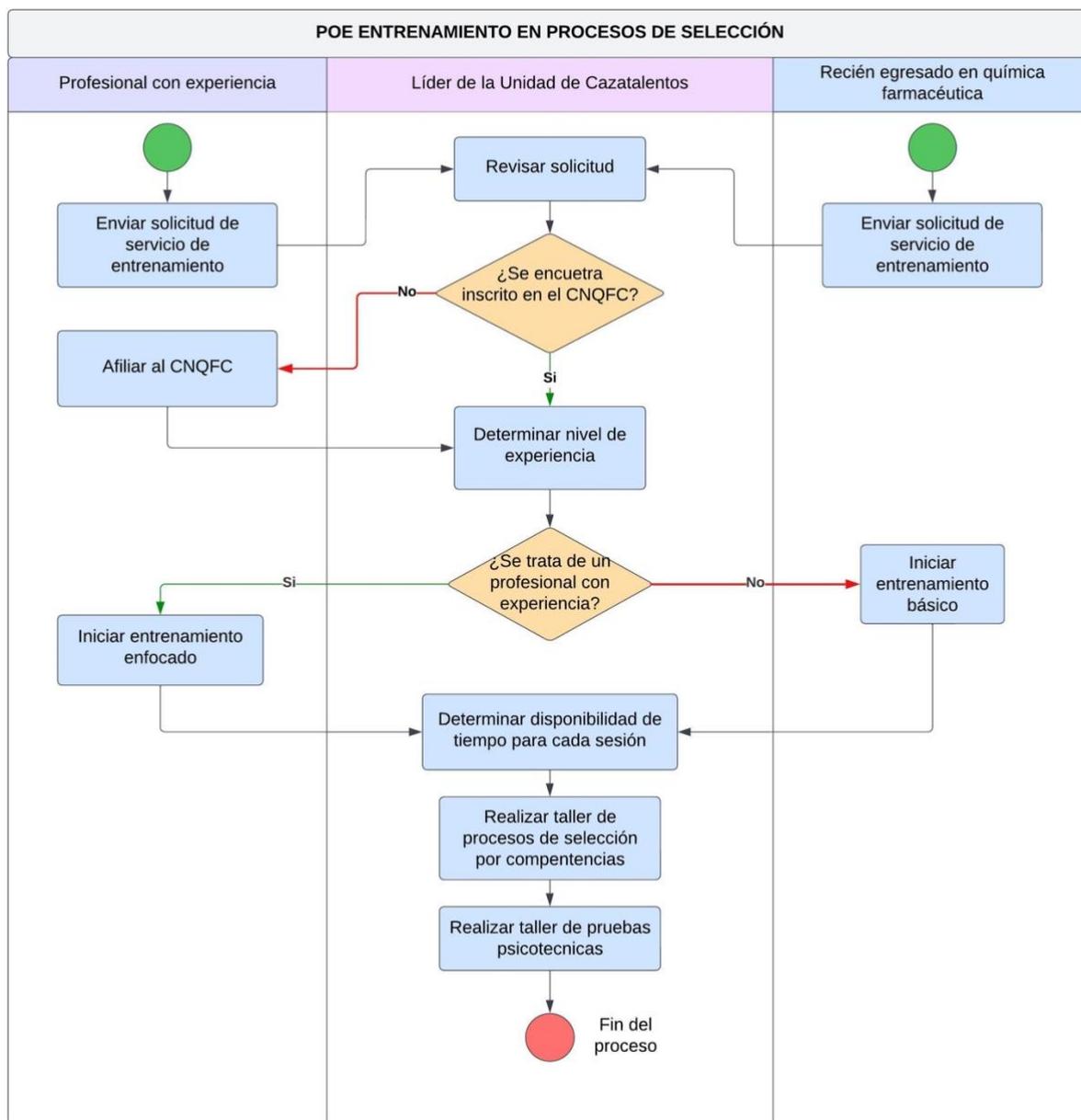


Figura 26. Diagrama de flujo del Procedimiento Operativo Estándar del entrenamiento en procesos de selección de la Unidad de Cazatalentos

7. Conclusiones

1. Tras realizar el análisis del estudio de factibilidad sobre la Unidad de Cazatalentos del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico, es posible concluir que la creación del proyecto es viable puesto que financieramente es sostenible y existe un gran interés en el mercado. Además, el proyecto generaría un valor agregado en el mercado laboral tanto para las empresas como para Químicos Farmacéuticos que se vinculen con la Unidad; lo cual contribuye a cumplir con la misión del Observatorio Laboral del Químicos Farmacéutico que es suministrar información confiable de tipo social y económica relacionada con el mercado laboral de la profesión.
2. Se concluye también que, basados en el POE, la elaboración de la Unidad de Cazatalentos es un proyecto viable y acorde con el fin del Observatorio Laboral del Químico Farmacéutico puesto que en temas de personal no se requiere de mucho y con una estructura fuertemente consolidada el proyecto será sostenible a nivel administrativo.
3. De acuerdo a la pregunta de los valores agregados que esperan los laboratorios por parte del CNQFC y su Unidad de Cazatalentos, algunas de las respuestas estaban orientadas a la oferta de un servicio de asesoría o la posibilidad de contratar profesionales en Química Farmacéutica por períodos de reemplazo. Por ende, se recomienda tener en cuenta estas opiniones a futuro y desarrollar el respectivo POE que permita visualizar cómo incorporar estos servicios en la Unidad, pues de esta manera se abarcaría un mercado más amplio.

8. Bibliografía

1. Bertel, A. Observatorio laboral de Químicos farmacéuticos. OBSERVATORIO LABORAL DE LA PROFESIÓN QUÍMICA FARMACÉUTICA DE COLOMBIA. (2015). Recuperado 20 de octubre de 2022, de <http://web.cnqfcolombia.org/wp-content/uploads/2014/12/OBSERVATORIO-LABORAL-DE-LAPROFESIÓN-QUÍMICA-FARMACÉUTICA-DE-COLOMBIA-2015.pdf>
2. Latorre M, Vargas C, Moreno C, Sepúlveda J. Observatorio Laboral de la Profesión Química Farmacéutica en Colombia. Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos de Colombia /Junta Directiva Nacional. (2014). Bogotá Colombia. <http://web.cnqfcolombia.org/wp-content/uploads/2014/12/Observatorio-Laboral-Profesion-Quimica-Farmaceutica-de-Colombia.pdf>
3. Prieto Herrera J.E. Investigación de mercados [En Línea]. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2009 [consultado 05 Oct 2023]. Disponible en: <https://elibro-net.ezproxy.unbosque.edu.co/es/ereader/unbosque/69104?page=20>
4. Prado, L. Lista de empresas Head-hunter en Colombia. CNeurocoaching. (2020). Disponible en: <https://cneurocoaching.com/lista-de-empresas-headhunter-en-colombia/>
5. Page, M. Cómo detectar al mejor candidato entre todos los aspirantes. Michael Page Colombia. (2022) Recuperado abril de 2022 Disponible en: <https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/consejos-para-la-selecci%C3%B3n-y-atracci%C3%B3n-de-talento/c%C3%B3mo-detectar-al-mejor>
6. Rotos Directivos - EAE Business School. *¿Cómo son los procesos de selección en headhunting?: EAE*. El blog de retos para ser directivo | Desafíos de la Gestión Empresarial. (2021). Recuperado noviembre de 2022, Disponible en: <https://retos-directivos.eae.es/como-son-los-procesos-de-seleccion-en-headhunting/>
7. Martín, P. ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. Universidad de León. (2021). Recuperado octubre de 2022, Disponible en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13688/MART%C3%8DN%20GARC%C3%8DA,%20PATRICIA.pdf?sequence=1>
8. Peña, A. Colombia, Ministerio de la protección social. Propuesta metodológica para conformar la red nacional de observatorios regionales de mercado de trabajo – ORMET. (2011). Recuperado abril de 2022, Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo->

y-pensiones/empleo/analisis-monitoreo-y-prospectiva-laboral/red-de-observatorios-regionales-del-mercado-de-trabajo-red-ormet

9. Z. Ferre and I. Rossi, "Notas Docentes Estructuras de Mercado," no. 15, 2000.
10. Galindo, L. M. (2008). Planeación estratégica. *México: Editorial Trillas*.
11. Pérez Gregorio, M. G. (2016). La importancia del organigrama en la empresa. *Publicaciones didácticas*, (69).
12. United States Environmental Protection Agency, "Guidance for Preparing Standard Operating Procedures (SOPs)," *Epa*, vol. 600, no. April, pp. 1–55, 2007, [Online]. Available: <http://www.epa.gov/QUALITY/qs-docs/g6-final.pdf>.

Anexos

1. Factibilidad financiera

INGRESOS																
DETALLE	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
Consolidacion de Ofertas Laborales	25	2.000.000	50.000.000				4.000.000	4.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	50.000.000
EGRESOS																
COSTOS DE MERCADEO	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
Evento CNQFC	2	\$1.000.000	\$2.000.000			1.000.000					\$1.000.000					\$2.000.000
webinar	2	250.000	\$500.000		250.000					250.000						500.000
Publicidad	1	300.000	\$300.000		300.000											300.000
Campañas de lanzamiento	3	500.000	\$1.500.000			500.000	500.000	500.000								1.500.000
Total costos Mercadeo			\$4.300.000	-	550.000	1.500.000	500.000	500.000	-	250.000	1.000.000	-	-	-	-	4.300.000
COSTOS TÉCNICOS	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
Compra de celular	1	800.000	800.000	\$800.000												800.000
Celular	12	60.000	720.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	720.000
Total costos Técnicos			1.520.000	860.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	1.520.000
COSTOS ADMINISTRATIVOS	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
Personal	12	3.500.000	42.000.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	42.000.000
Arriendo	9	300.000	2.700.000				\$300.000	\$300.000	\$300.000	\$300.000	\$300.000	\$300.000	\$300.000	\$300.000	\$300.000	2.700.000
Total costos administrativos			44.700.000	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	3.800.000	44.700.000
TOTAL EGRESOS				3.500.000	4.110.000	5.060.000	4.360.000	4.360.000	3.860.000	4.110.000	4.860.000	3.860.000	3.860.000	3.860.000	3.860.000	49.660.000
INGRESOS - EGRESOS				- 3.500.000	- 4.110.000	- 5.060.000	- 360.000	- 360.000	2.140.000	1.890.000	1.140.000	2.140.000	2.140.000	2.140.000	2.140.000	340.000