

Proceso de selección de personal de ladrillera Andina s.a

Sebastián Moreno Olivera

Neidy Martínez Forero

Alber Alejandro Quilismal Aguilar

Leidi Johana Castaño Valencia

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo de 2022

Proceso de selección de personal de ladrillera Andina s.a

Sebastián Moreno Olivera

Neidy Martínez Forero

Alber Alejandro Quilismal Aguilar

Leidi Johana Castaño Valencia

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Tutora

Silvana Victoria Tamayo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo de 2022

Página de Aceptación

Silvana Victoria Tamayo

Tutora

Jurado

Jurado

2022

Dedicatoria

A Dios por darnos la fuerza para seguir siempre adelante en todo lo que se ha comenzado,

A nuestras familias que nos regalan todo su amor y apoyo incondicional, les dedicamos este nuevo logro, también a todas las personas que en algún momento conocimos y nos brindaron un aprendizaje consciente.

(Leidi Johana Castaño Valencia)

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por permitirme llegar a este momento crucial de mi formación profesional. y por último con los que estaré agradecida toda mi vida, a mi Familia por estar siempre apoyándome y guiándome en este proceso universitario.

(Neidy Martinez Forero)

A nuestras familias que nos regalan todo su amor y apoyo incondicional, les dedicamos este nuevo logro A todas las personas que en algún momento conocimos y nos brindaron apoyo para tener un aprendizaje autónomo.

(Alber Alejandro Quilismal Aguilar)

A todas las personas que me han brindado todo su apoyo, que a pesar de la distancia me dan fortaleza para continuar con mi proceso académico día tras día, y a toda la red de tutores que son sus conocimientos me han forjado en mí un gran conocimiento de mi profesión.

(Sebastián Moreno Olivera)

Agradecimientos

A Dios le doy gracias por cada una de las bendiciones, amor y apoyo que me lleno de ellos para poder estar aquí terminando mi carrera, a toda mi familia por el apoyo incondicional y a cada uno de los tutores que brindaron su conocimiento para que me forma como una gran profesional.

Mi gratitud total inicialmente a Dios por ser mi guía y amigo en momentos de dificultad. Gracias a mis padres, por ser el apoyo los que me impulsaron día a día a lograr el sueño que no solo es mi si no de ellos también, a mis hermanos por creer en mí y recalcar me de que si lo podía lograr y a mis sobrinas que las amo.

A Dios por darnos la fuerza para seguir siempre adelante en todo lo que se ha comenzado. A nuestros tutores quienes nos encaminaron a la culminación de este proceso de formación

Doy gracias a mi madre, ya que si no fuera por ella nada de lo que he logrado y lograré hubiera sido posible, sin importar que tan lejos este, siempre estaré conmigo en mi corazón, dándome fuerzas en este camino de aprendizaje llamado vida.

Resumen

Este estudio tendrá como objetivo determinar los métodos del modelo de selección de personal utilizados en la organización de ladrillera Andina s.a. para la contratación de empleados, debe mejorarse para alinearse con los objetivos de la organización. Al inicio del proceso de selección, el sector del talento debe analizar en detalle los procesos y lineamientos de cada sector con el fin de lograr los perfiles adecuados y así asegurar un gran clima laboral a través de la toma de decisiones que beneficien tanto a la empresa como al responsable. Los empleados siempre serán guiados para comprender cabalmente las propuestas de negocio y definir inmediatamente la misión y visión de la organización.

Teniendo como base el proceso que manejan en el momento de incorporación y capacitación se llevara a cabo un proceso de seguimiento para encontrar exactamente cuáles son las falencias que tienen en esta área por medio de una encuesta al personal y así realizar los ajustes que se requieran para mejorar la calidad de la empresa.

Con base en una investigación de tipo descriptivo se obtuvieron resultados los cuales evidencian las falencias que se tienen en el proceso las cuales se deberán atacar para establecer nuevas estrategias de vinculación del personal dentro de la compañía ladrillera Andina s.a.

A partir de las recomendaciones que se generen también se profundizara en el tema de compensación en cómo se está distribuyendo y si no lo hacen empezarlo a emplear teniendo en cuenta la normativa.

Palabras Claves: Estrategias, investigación, reclutamiento.

Abstract

The objective of this study will be to determine the methods of the personnel selection model used in the organization of ladrillera Andina s.a. for hiring employees, it should be improved to align with the goals of the organization. At the beginning of the selection process, the talent sector must analyze in detail the processes and guidelines of each sector to achieve the appropriate profiles and thus ensure a great work environment through decision-making that benefits both the company as the person in charge. Employees will always be guided to fully understand the business proposals and immediately define the mission and vision of the organization.

Based on the process they handle at the time of incorporation and training; a follow-up process will be carried out to find out exactly what the shortcomings are in this area through a staff survey and thus make the adjustments that are required to improve the quality of the company.

Based on a descriptive investigation, results were obtained which show the shortcomings that exist in the process, which must be attacked to establish new strategies for linking personnel within the company ladrillera Andina s.a.

Based on the recommendations that are generated, the issue of compensation will also be delved into in how it is being distributed and if they do not start using it considering the regulations.

Key words: Strategies, Research, Recruitment.

Tabla de contenido

Introducción	11
Justificación	12
Objetivos.....	13
Título del proyecto.....	14
Empresa seleccionada: ladrillera Andina s.a	14
Planteamiento del problema.....	14
Formulación del problema	15
Antecedentes del problema.....	15
Marco teórico	17
Selección de personal.....	17
Definición	17
Premisa epistemológica	18
Métodos epistemológicos en la selección de personal.....	18
Integración de los métodos teóricos, empíricos, cuantitativos y cualitativos	19
Marco legal	20
Metodología de investigación.....	23
Técnicas de recolección de la información.....	23
Resultados.....	23
Conclusiones.....	33
Recomendaciones	34
Bibliografía	35

Lista de tablas

Tabla 1. Plan de compensación e incentivos	31
--	----

Lista de figuras

Figura 1. Pregunta 1 respecto a la comunicación de la empresa.....	24
Figura 2. Pregunta 2 respecto a la comunicación de la empresa.....	24
Figura 3. Pregunta 3 respecto a la comunicación de la empresa.....	25
Figura 4. Pregunta 1 sobre el compromiso de los empleados.....	25
Figura 5. Pregunta 2 sobre el compromiso de los empleados.....	25
Figura 6. Pregunta 3 sobre el compromiso de los empleados.....	26
Figura 7. Pregunta 4 sobre el compromiso de los empleados.....	26
Figura 8. Pregunta 5 sobre el compromiso de los empleados.....	26
Figura 9. Pregunta 1 sobre la experiencia de los empleados.....	27
Figura 10. Pregunta 2 sobre la experiencia de los empleados.....	27

Introducción

Cuando se habla de talento humano y lo que este puede lograr si se emplea de la mejor manera no importa qué tipo de organización tengas, cuando tienes en tus manos personas que te ayudan alcanzar los objetivos de la organización debes pensar en cómo alinear mis metas de la empresa con las de mis trabajadores cuando se cuenta por personas focalizadas dando de sí mismos todo su potencial esto se convierte en un ideal común ya que estas personas pasan a ser elementos importante de funcionalidad y competitividad en el mercado.

Hoy en día el talento humano está teniendo un nivel de importancia altísimo ya que de aquí parte darle la vida a la empresa que se constituya de este depende cual va a ser su impacto y su desempeño en el mundo empresarial, por esto es importante que cuando se empiece a ejecutar el proceso de reclutamiento y selección de personal sea de la manera más profesional posible, para contar con personas con el perfil más acorde al que se esté buscando cumpliendo con las necesidades y que esta persona nos brinde un buen aporte y calidad para la empresa.

Por eso con este trabajo buscamos generar soluciones a la problemática encontrada en el proceso de selección de personal y profundizar en cómo se está manejando el clima organizacional de la misma y así generar recomendaciones pertinentes para que la empresa empiece a tener mejores resultados.

Justificación

Este proyecto se realizará para ladrillera Andina s.a, brindándole a la empresa una herramienta para desarrollar el talento dentro de su organización, permitiéndoles convertirse en personas efectivas que cumplan con los objetivos de su cargo y sean capaces de analizar y resolver problemas laborales identificando las aspectos internos y externos que afectan a este capital de trabajo a su vez revisar y recomendar oportunidades de mejora en línea con las metas y objetivos para alcanzar el plan estratégico. y eficaz trabajo en equipo, la empresa busca garantizar la buena gestión y ejecución de los recursos humanos.

Debido a la importancia de conseguir el talento adecuado para que pueda trabajar en la organización.

Se lleva a cabo un proceso de selección, el objetivo es seleccionar al candidato ideal para retener o incluso convertir el puesto asignado. De ahí su importancia para las organizaciones, ya que, dependiendo del buen funcionamiento de este proceso, la empresa puede ser más eficiente o, por el contrario, tener dificultades para alcanzar los objetivos planteados. Con este objetivo en mente, se realizó la investigación y propuesta de opciones de selección de personal para la empresa ladrillera Andina s.a.

Al mismo tiempo, se logró aplicar los conocimientos aprendidos en el curso de formación de potenciación de talentos, lo que les permitirá acumular experiencia en este fascinante mundo del reclutamiento y la contratación.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el modelo de selección de personal que son utilizados en la organización "ladrillera Andina s.a" y así identificar como está la competitividad dentro de la organización.

Objetivos específicos

1. Conocer los modelos de selección de personal utilizados por ladrillera Andina.
2. Analizar los requerimientos del puesto para determinar al candidato idóneo.
3. Verificar los métodos que se aplican para la selección de personal teniendo como fin determinar si son efectivos para alcanzar los objetivos de la empresa.
4. Analizar las actividades que se realizan para la selección del personal.

Título del proyecto

Proceso de selección de personal de ladrillera Andina s.a.

Empresa seleccionada: ladrillera Andina s.a

Tema del Proyecto: Análisis de la importancia de la Selección de Personal para lograr el éxito productivo y fijación de metas en la organización.

Planteamiento del problema

El clima organizacional en la empresa ladrillera Andina s.a, tiene una orientación en brindar un bienestar a sus colaboradores, mediante la implementación de incentivos y protección en tiempos de Pandemia, para incrementar la efectividad en el desarrollo y/o desempeño de sus funciones, viéndose reflejado en cada uno de los roles y actividades desempeñadas al servicio del cliente. Obteniendo beneficios que permiten alcanzar ventajas importantes para la consecución de objetivos en la empresa como son: un ambiente cómodo y protegido, incremento de interés, satisfacción laboral, evita el ausentismo laboral y mejora la productividad laboral. Aspectos que son fundamentales para las condiciones físicas, con condiciones medioambientales optimas que direccionan al servicio al cliente. De igual forma lo que se trata es de mantener las mejores relaciones interpersonales planeando y ejecutando actividades académicas, culturales, deportivas que faciliten integración que conlleve al manejo del mejor clima organizacional.

A esto se le suma tener el conocimiento de cómo se está empleando el proceso de selección de personal teniendo en cuenta que el área del talento humano se mantiene en una constante evolución debido al nivel de importancia que abarca dentro de una empresa.

Se decidió hacer énfasis en cómo se ejecuta el proceso de selección de personal y como puede emplear una rotación de empleados de tal manera que genere un mejor clima laboral y por supuesto mejor productividad de la empresa teniendo en cuenta que si se realiza un buen proceso

de selección se hallaran a los candidatos con el perfil adecuado a las necesidades de la empresa el cual es un factor importante para la misma.

De la misma manera, debemos tener claro que cada miembro de una empresa u organización es importante, porque todos los puestos son tan importantes, desde trabajos aparentemente menores, básicos o mínimos, hasta minimizar el trabajo más complejo e importante, por esta razón es necesario contar con personas competentes, comprometidas y sobre todo idóneas a las metas, procesos, objetivos y sobre todo valores de la empresa para lograr juntos el crecimiento, el progreso y el éxito en el tiempo.

Formulación del problema

De acuerdo con los argumentos anteriormente descriptos, se plantea la siguiente inquietud, lo cual nos motiva para la realización de esta investigación:

Deficiencia en el proceso de selección de personal que se implementa en la empresa ladrillera Andina s.a.

Antecedentes del problema

Cada día se vuelve más competitivo el ambito empresarial lo que genera que cada una de las empresas estén en contante busca por mejor su clima laboral y ser más eficientes, competitivo y a esto nos referimos tanto a tecnología, calidad etc. pero a través de los años se ha dado cuenta que lo importante es contar con personas aptas para cada una de las actividades que se requieran en la empresa.

En esta encuesta, se agrupan los factores claves a utilizar en la planificación de reclutamiento y selección, los fundamentos para implementarlo y entenderlo para la empresa, es objeto de estudio. La selección de personal es uno de los factores más importantes en una

empresa, ya que allí se filtran los talentos potenciales para mejorar la productividad en todas las áreas de la organización.

Chiavenato (2006) afirma que “La selección de empleados puede definirse como el proceso de selección de la persona adecuada para el puesto adecuado, o en un sentido más amplio, la selección entre candidatos empleados de los más adecuados para ese puesto, para ocupar el puesto existente. posiciones. en la empresa, tratar de mantener la eficiencia y de preferencia incrementarla, así como el desempeño del personal”. (pág. 9). Teniendo en cuenta esto y la problemática que tiene la empresa ladrillera Andina se identificó ya que se tenía mucho reproceso en las operaciones que se ejecutaban dentro de ella, los temas de calidad en cada uno de los productos fabricados y la pérdida de rentabilidad de la compañía. En base a un estudio se descartaron las materias primas las cuales se creían que eran las causantes de estos reprocesos, se evaluaron los cargos y quienes estaban ejecutándolos por lo que se dio a la conclusión que al momento de reclutarlos se pedían mínimos requisitos, experiencia y capacidades para la ejecución de algún cargo al que fueron seleccionados; al no cumplir con el perfil acarrea costos y pérdidas en los diferentes niveles por lo que la rentabilidad no es la que se espera.

Marco teórico

Cuando hablamos de todo lo que conlleva tener un buen proceso de reclutamiento se requiere de contar con dos puntos muy importantes el primero es el tiempo ya que para poder escoger a la persona apta para el puesto que se busca hay que realizar búsquedas detalladas a cada uno de los perfiles de los candidatos y pues esto lleva de la mano el segundo punto que es el esfuerzo que esto requiere ya que se debe contar con un buen manejo en el área de recursos humanos estos dos puntos son de gran importancia sin importar el tamaño de la empresa en el que se vaya a emplear ya que de esto depende como va a hacer el funcionamiento de la empresa y su competitividad.

Selección de personal

Definición

Hernández Sánchez, Blanca Yenny (2012), proponen la siguiente definición de la selección de personal:

Hoy en día, la selección de empleados es un proceso complejo que permite determinar desde el principio el tipo de colaboradores que la empresa quiere; Además, según la descripción y el análisis del trabajo, las personas se emparejan con los perfiles que la organización crea en función de las necesidades comerciales.

Debemos tener en cuenta que en esta fase se debe tener muy presente que es necesario invertir recursos para lograr un excelente proceso de selección, sin embargo, luego de este paso entra algo muy importante que es el tiempo de capacitación adecuado para que los nuevos colaboradores se sientan acogidos y con una grata bienvenida.

Premisa epistemológica

Dr. Pedro Manuel Zayas (2012), hace referencia a lo siguiente, En contraste con el tratamiento tradicional de este tema como una actividad técnica destacada, el proceso de selección de personal es un proceso científico que incluye tendencias actuales y controvertidas en ciencia y tecnología, este es el problema.

Este proceso, como objeto de estudio de la psicología y otras disciplinas, es, por su complejidad, depositario del enfoque cognitivo de la psicología en general, ya que incluye la función de construir conocimiento sobre el desarrollo de la actividad laboral. Bien sabemos que a lo largo de los años hemos descubierto que toda ciencia se caracteriza por un cuerpo codificado de conocimientos distribuidos entre: leyes, principios, hipótesis y concepto, sobre el objeto y métodos de su conocimiento.

Se puede concluir que el estudio científico de la selección de personal en psicología tiene su fin: la interrelación entre las personas y el trabajo.

Métodos epistemológicos en la selección de personal

Dr. Pedro Manuel Zayas (2012), nos muestra los siguientes métodos En cuanto a los métodos utilizados, también es necesario considerar que, aunque el conocimiento psicológico es uno, basado en el tema normal en particular, debido a factores como la medición, en el caso de las ciencias sociales, a algunos expertos les encanta nombrar la evaluación, debido a las características y componentes, la estructura y la complejidad del objeto, al objeto, está activo y requerido por unas personas diferentes, por lo que es necesario establecer las listas, por lo que el valor en matemáticas y las estadísticas de la organización juegan un papel fundamental.

La selección de empleados requiere una mezcla de métodos cuantitativos y cualitativos, orientación ideológica y nominal, que corresponde a los objetivos y características de la tarea de investigación, y el tiempo de proporcionar características del objetivo.

Integración de los métodos teóricos, empíricos, cuantitativos y cualitativos

Galileo Galilei planteó la necesidad de esta integración, enfatizando el papel de la teoría como hilo conductor en la investigación cuando dijo: “La misma experiencia a primera vista produce una opinión, si se analiza el cálculo, nos enseña lo contrario.

En la construcción de conocimiento sobre los candidatos en la conducción de procesos de selección de personal, existen esencialmente dos paradigmas: factor alistas, eminentes positivistas, pragmáticos, economistas de la prueba y cuantificación; cualitativo, que surge como respuesta a las críticas planteadas al modelo anterior y se basa fundamentalmente en métodos y técnicas de estas características, como entrevistas, CV, y otros, rechazando el uso de métodos cuantitativos, por ejemplo. De este modelo Se pueden citar los modelos de Swan, W. (1997) y Stanton, E. (1989).

Conceptos claves: Talento humano, captación de personal, controles de calidad.

Marco legal

Para la realización de esta fase de la investigación se hace necesario conocer cuál es el significado del marco legal, el cual se define como aquel que está constituido por los aspectos inherentes a una investigación, contenidos en artículos de normas legales: leyes, códigos, ordenanzas etc. Que de alguna u otra manera puedan significar un apoyo y promoción para la ejecución de la investigación.

A través de análisis del clima organizacional en el desempeño de los empleados de ladrillera Andina s.a, considerando fortalecer el clima organizacional siendo el motivo por el cual se analizara la búsqueda de los recursos y estrategias que permita a los colaboradores desde su impacto motivacional aportar satisfactoriamente al desarrollo y cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa , desde sus condiciones laborales, culturales y sociales que generen a su vez condiciones que perciban ciertos aspectos.

Es por esto por lo que para la actual investigación referente al clima organizacional de la empresa ladrillera Andina s.a se tienen en cuenta los siguientes artículos de normas legales:

Decreto 614 de 1984.

El literal C del artículo 2, señala como objeto de la salud ocupacional: “proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo”.

Código sustantivo del trabajo (1990).

Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. En este código se define el trabajo como toda actividad humana libre, material o intelectual, que una persona ejecuta

conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Constitución política de Colombia (1991).

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Ley 50 de 1990 Decreto 1127 de 1991.

Art. 4. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales. Art. 6. La ejecución de los programas señalados en el presente Decreto se podrá realizar a través del servicio nacional de aprendizaje SENA, las Cajas de compensación Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio.

Ley 100 de 1993.

Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

Decreto 1567 de 1998.

Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.

Ley 1010 de 2006 “Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

Decreto 515 de 2006.

Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006”. Artículo 2: “Acciones y mecanismos de prevención”
Ley 1164 de 2007.

Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en salud” (p. 1).

Resolución 2646 de 2008.

Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1438 de 2011.

Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Ley 1616 de 2013.

El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

Decreto 1072 de 2015.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Metodología de investigación

En este trabajo decidimos realizar una investigación para conocer a fondo que esta pasan con el área de recursos humanos en ladrillera Andina s.a por lo tanto, se optó por realizar una investigación cualitativa, ya que temas como este se identifican por medio de la observación y para esto se aplicara una encuesta en donde se evaluaron los temas de ambiente laboral, como se sienten durante el proceso de reclutamiento y capacitación y por ultimo si sienten que están siendo compensados por el trabajo que realizan.

Técnicas de recolección de la información

Se realizarán encuestas que nos permitirán un acercamiento al problema que vamos a tratar y esta constaran de 10 preguntas con 3 temas a evaluar los cuales serán de instrumento de medida a utilizar y será aplicada a 20 personas tanto a directivos como los trabajadores de la ladrillera siempre teniendo en cuenta que la encuesta aplicara a un porcentaje de cada una de las áreas de la empresa. Buscando la mayor información que sea nuestra guía para realizar un plan eficaz en el proceso de inducción y enteramiento.

Muestra poblacional

Población: Trabajadores de la empresa ladrillera Andina s.a.

Muestra: 20 funcionarios.

Individuo: Cada uno de los trabajadores.

Resultados

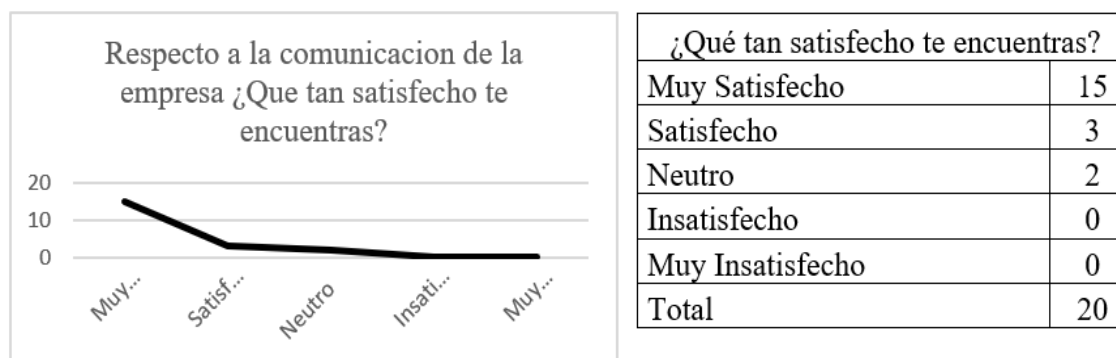
Cuando se realiza una investigación se requiere de tener disposición completa ya que para obtener información con buenas fuentes y buenos resultados llevara tiempo, este es un trabajo arduo pero que vale la pena y donde reiteramos que el proceso de selección de personal es fundamental para que la empresa tenga un buen rendimiento y competitividad.

Los resultados de la encuesta realizada establecen relaciones positivas en los tres aspectos estudiados, tales como la comunicación respecto a la empresa, el compromiso con los empleados y la experiencia de los empleados.

Respecto a la comunicación con la empresa

Figura 1.

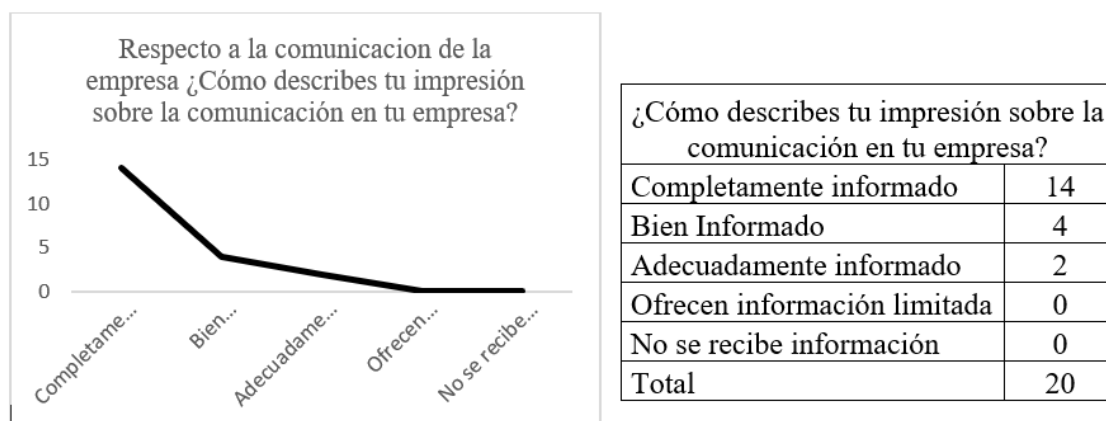
Pregunta 1 respecto a la comunicación de la empresa.



Fuente: Autoría propia

Figura 2.

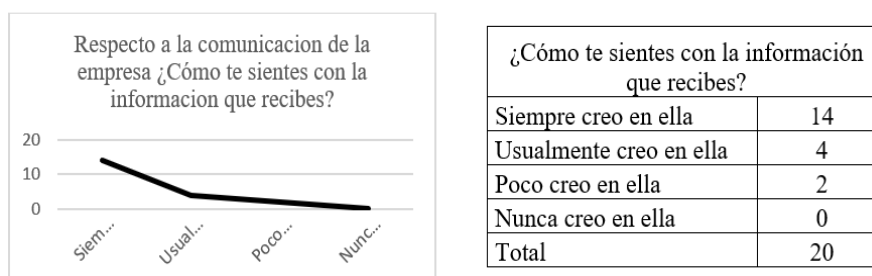
Pregunta 2 respecto a la comunicación de la empresa.



Fuente: Autoría propia

Figura 3.

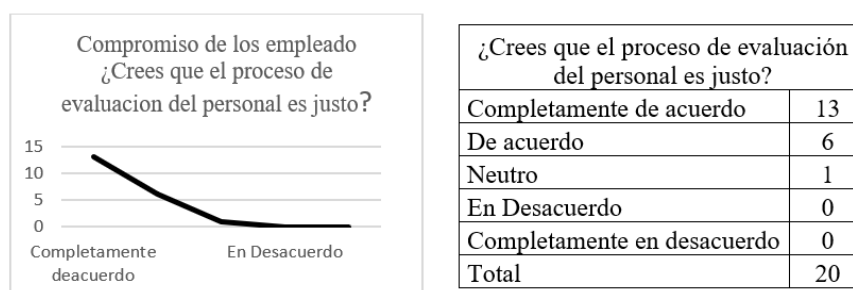
Pregunta 3 respecto a la comunicación de la empresa.



Fuente: Autoría propia

Compromiso de los empleados**Figura 4.**

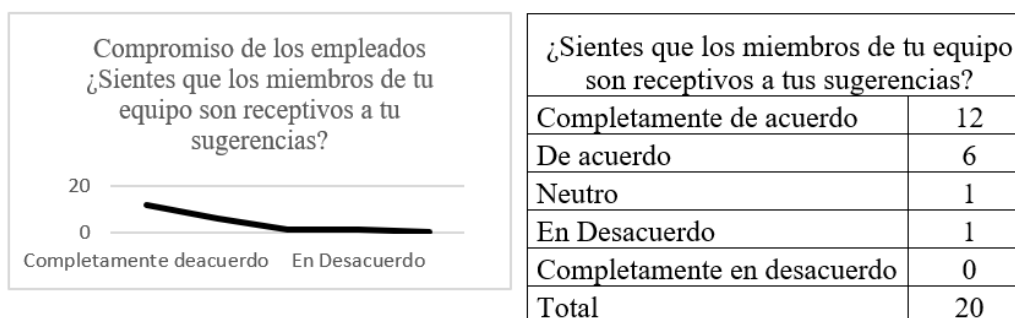
Pregunta 1 sobre el compromiso de los empleados.



Fuente: Autoría propia

Figura 5.

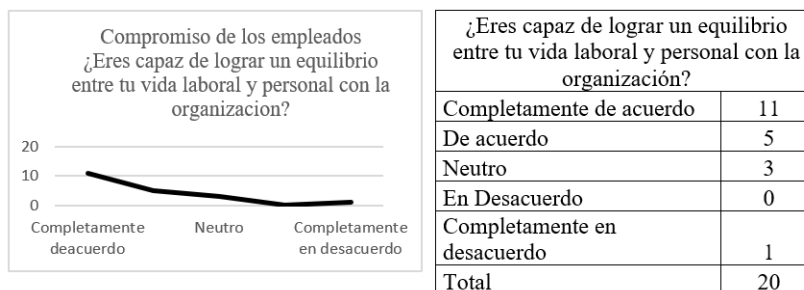
Pregunta 2 sobre el compromiso de los empleados.



Fuente: Autoría propia

Figura 6.

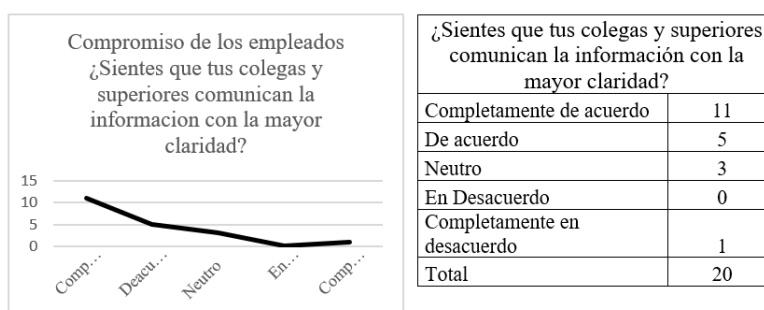
Pregunta 3 sobre el compromiso de los empleados.



Fuente: Autoría propia

Figura 7.

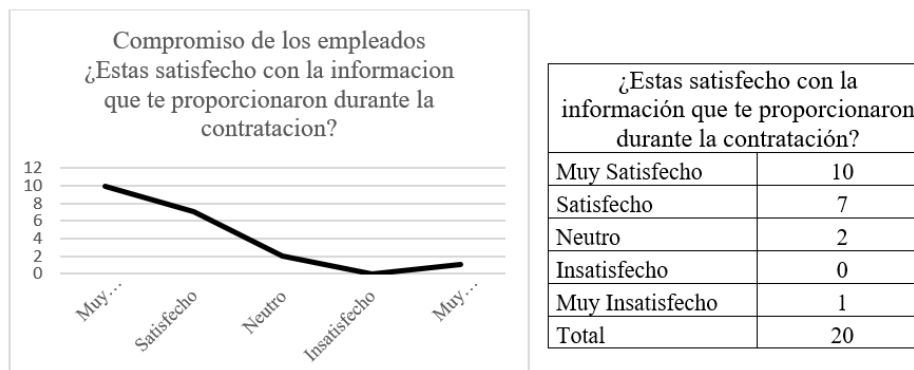
Pregunta 4 sobre el compromiso de los empleados.



Fuente: Autoría propia

Figura 6.

Pregunta 5 sobre el compromiso de los empleados.



Fuente: Autoría propia

Experiencia de los empleados

Figura 7.

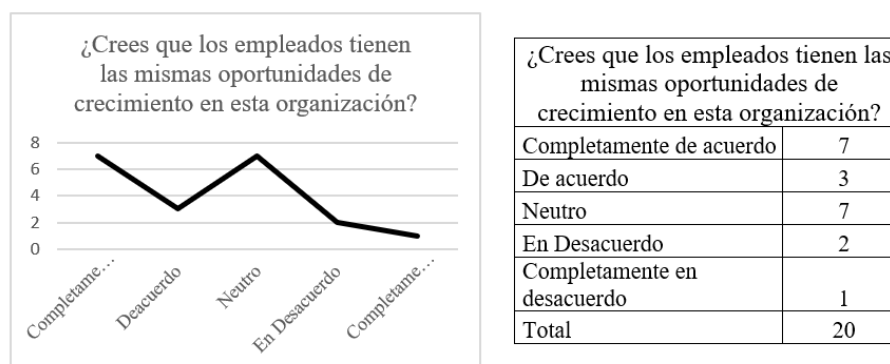
Pregunta 1 sobre la experiencia de los empleados.



Fuente: Autoría propia

Figura 8.

Pregunta 2 sobre la experiencia de los empleados.



Fuente: Autoría propia

En estas preguntas quisimos saber sobre el proceso de contratación y los resultados fueron favorables, mientras en el proceso de incorporación tuvimos un alto puntaje, pero aun así se debe trabajar en mejorarlas ya que no todos optaron por sentirse muy satisfechos con el proceso.

Análisis de resultados respecto a la comunicación con la empresa.

Se quiso tener en cuenta el nivel de comunicación que tenía la empresa con cada uno de los empleados y así tener el conocimiento si los empleados si se sentían familiarizados con la empresa y lo que sucede en ella y los resultados fueron satisfactorios ya que 15 de los empleados se sienten satisfechos con este tema, aunque 2 de ellos sienten que no tienen la suficiente confiabilidad en la información que le brinda, se debe buscar cambiar la manera de informar para que todas las personas se sientan a gusto. La comunicación debe ser asertiva y clara entre colaboradores como entre colaboradores y superiores; una buena comunicación significa una mayor productividad y motivación del colaborador, esto porque disminuye el estrés que puede causar la frustración de no entender una tarea o labor asignada.

Análisis de resultados respecto al compromiso de los empleados.

En el tema del compromiso con los empleados se quiso tener en cuenta ya que consideramos que este es uno de los factores que permiten contar con un buen clima laboral ya que se tomó en cuenta como evalúan a los empleados y por supuesto si sienten que son escuchados cuando dan sus puntos de vista para el mejor rendimiento de la empresa, por otro lado, quisimos saber si se sentían en la capacidad de lograr un equilibrio entre su vida personal.

Análisis de resultados respecto a la experiencia de los empleados

En estas preguntas quisimos saber sobre el proceso de contratación y los resultados fueron favorables, mientras en el proceso de incorporación tuvimos un alto puntaje, pero aun así se debe trabajar en mejorarlas ya que no todos optaron por sentirse muy satisfechos con el proceso.

Desde la perspectiva de los empleados a la oportunidad de ser ascendidos de cargo, sin embargo, para la organización es de vital importancia especificar que no solo el crecimiento

dentro de la organización es gracias al cargo que se ocupa; eso sí, las remuneraciones deben ser las adecuadas.

Programa de compensación e incentivos

Con este programa de incentivos queremos generar que los empleados que cuentan con un buen desempeño dentro de la empresa sientan que si valoran su esfuerzo y de esta manera brindarles orientaciones para que se sientan a gusto en su labor y por supuesto se siga teniendo buenos resultados y que todos los empleados sean merecedores de estos incentivos.

Cuando entremos al tema de incentivos debemos obligatoriamente abarcar el tema de motivación laboral como ya lo veníamos haciendo anteriormente y es que sabemos que si los trabajadores se sienten motivados para realizar sus labores obviamente obtendremos un rendimiento y eficacia excelente ya que depende de esto se notaran la alta productividad de la compañía.

Nivel de excelencia

Este reconocimiento hace referencia o se le dispone al personal que cuenta como mejor empleado teniendo en cuenta su nivel profesional, técnica y asistencial, todo esto se debe evaluar para llegar a este resultado.

Mejor empleado por nivel jerárquico

Como lo dice el titulo se escoge uno por cada área teniendo en cuenta siempre que se opta por los que tiene un desempeño sobresaliente.

Mejor empleado de carrera

Este se le podría llamar como el personaje del año, ya que aquí se le concede a quien tuvo un progreso significativo durante todo el año.

Cuando se realiza un programa de incentivo el objetivo principal que se debe tener es generar sentido de pertenencia tanto con la empresa como su área encargada y es que de aquí parte que los empleados se sientan con mayor compromiso en cada una de sus actividades y objetivos a cumplir porque tiene en su objetivo personal ser considerado como uno de mejor desempeño dentro de la empresa.

Incentivos económicos

Se pretende generar un impacto directo sobre el equipo de trabajo aumentando sus salarios por porcentajes de incrementos paulatinos cada cierto periodo de tiempo, teniendo en cuenta mediciones como: cantidad de producción, calidad y servicio al cliente interno y externo.

Financiamiento

Se les da la opción a los colaboradores de acceder a créditos o préstamos personales con tasas de interés bajas.

Planes de ocio

Elegir, junto con el equipo, actividades que puedan desarrollar en su tiempo libre, pueden ser estancias vacacionales, entradas al cine, accesos a espectáculos; es decir, se puede ofrecer distintas opciones de esparcimiento de acuerdo con sus intereses.

Regalos

Incentiva el esfuerzo de tu equipo con regalos en momentos especiales, por ejemplo, en cumpleaños o fechas como día del padre, de la madre o navidad. Esto le dará al trabajador la oportunidad de sentirse valorado, generando una sensación de fidelidad con la ladrilla Andina s.a.

Los incentivos como la celebración de los cumpleaños aplicada para todos los empleados, en la tabla quise mostrar de una manera que sea incentivada para que se trabaje en equipo.

Tabla 1.*Plan de compensación e incentivos.*

Responsable	Incentivos		Tiempo de duración	Indicadores
	Monetario	No monetario		
Personal operativo planta	Salario Básico legal vigente	Tiempo remunerado (Cumpleaños, Tiempo de Servicio, compensatorios)	1 año	Mayor Productividad
	Auxilios brindados por la empresa (Educativo, Lentes, Nacimiento, Funerario)	Bonos para disfrutar en familia		Bajar costos y gastos
	Pago bonos de productividad	Actividades lúdicas		Clima laboral
				Mayor Productividad en cuanto a alistamiento y entrega de pedidos
Personal logístico	Salario Básico legal vigente	Tiempo remunerado (Cumpleaños, Tiempo de Servicio, compensatorios)	1 año	
	Auxilios brindados por la empresa (Educativo, Lentes, matrimonio, Nacimiento)	Bonos para disfrutar en familia		Bajar costos y gastos
	Pago bonos de productividad	Actividades lúdicas		Clima laboral

Personal ventas	Salario Básico legal vigente	Tiempo remunerado (Cumpleaños, Tiempo de Servicio, compensatorios)	1 año	Mejorar el servicio al cliente
	Auxilios brindados por la empresa (Educativo, Lentes, matrimonio, Nacimiento, Funerario)	Bonos para disfrutar en familia		Minimizar riesgo en la perdida de productos por no venta
	Pago comisiones por venta	Actividades lúdicas		Clima laboral
Personal administrativo	Salario Básico legal vigente	Tiempo remunerado (Cumpleaños, Tiempo de Servicio, compensatorios)	1 año	Mejorar el servicio al cliente interno
	Auxilios brindados por la empresa (Educativo, Lentes)	Bonos para disfrutar en familia		Manejo adecuado de la información

Nota: Esta tabla hace referencia al plan de compensación que se propone realizar en la ladrillera Andina s.a.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

La satisfacción laboral es un tema muy importante ya que de este depende mucho como va a ser el funcionamiento de la empresa y cuando se habla de satisfacción y lo hacemos referente al talento humano este inicia desde el momento en que vamos a realizar el proceso de selección hasta la permanencia de este, ya que contar con personas enfocadas en sus labores debe ser primordial teniendo en cuenta que cada una de las personas cuentan con motivaciones y necesidades totalmente diferentes.

Contar con un esquema organizacional completo y eficaz nos permitirá obtener nuevas ideas de compensación siempre en pro del bienestar general de los empleados lo que nos permitirá ser una empresa más competitiva logrando una buena retención de empleados y ser más llamativa para futuros empleos siempre idealizando que si contamos con empleados motivados incrementará la rentabilidad de la empresa.

Se utilizó una metodología de investigación la cual fue fundamental para identificar las falencias con las que contaba la empresa y lo que nos llevó a profundizar cual es el clima laboral que se maneja dentro de la ladrillera ya partir de las encuestas realizadas recomendaciones en cada uno de los temas desde el momento de selección hasta temas como lo son todo lo tiene que ver con la compensación, siempre teniendo como objetivo que la empresa sea más competitiva y por supuesto que sea llamativa para las personas que buscan empleo.

Recomendaciones

Primero: Implementar en el campo de la gestión del talento de la empresa ladrillera s.a, la motivación y eficacia de la capacitación del personal, actividades de entretenimiento, mejora de la gestión con el fin de promover la eficiencia mejor desempeño de los empleados.

Segundo: Implementar un seguimiento planificado, para verificar la calidad de la capacitación de los empleados que se brinda a los nuevos empleados de la empresa, esto garantizará que los empleados completen bien el trabajo que superan.

Tercero: Promover el trabajo en equipo, ejercitar dinámicas de grupo, para mejorar las relaciones interpersonales, realizar reuniones sobre temas que sean apreciados tanto por los empleadores como por los empleados interesados, además de crear grupos de trabajo en determinadas áreas donde se potencie la capacidad formativa de los trabajadores.

Cuarta: Un punto fundamental luego de mejorar los procesos de capacitación es mejorar el ambiente de trabajo donde se brinde comodidad y condiciones mínimas, además de brindar incentivos por medios monetarios y no monetarios para que de esta manera se aprecie la mayor eficiencia en el trabajo del trabajador.

Bibliografía

Arnulfo Cifuentes Olarte, O. L. (2017). *Normas legales en seguridad y salud en el trabajo*. <https://vlex.com.co/source/normas-legales-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-incluye-resolucion-1111-de-2017-definicion-de-estandares-minimos-33414>

Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. (s.f.). Gerencie.com:
<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Fernández López, F. (2016). Contratación laboral. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>

Gan, F. y. (2012). Selección de personal. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias. cap. 8 p. 345. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Hernández Sánchez, B. Y. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fbiblioteca.utec.edu.sv%2Fsiab%2Fvirtual%2Felibros_internet%2F55712.pdf&clen=602984&chunk=true

Murillo Vargas, G. G. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. pp. 66 - 68. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>