

**Emplear el Sistema de selección de personal de Cementos Argos S.A para el año
2023.**

Ronal Jarley Hernández Rodríguez

Angie Marcela Alvis Zapata

Elvia Carmenza Molano

Laura Otalvaro Gonzalez

Asesora

Adriana Maribel Romero

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

2022

Página de Aceptación

Adriana Maribel Romero
Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por permitirme llegar dar comienzo con este proceso educativo y de superación personal, logrando caminar en compañía de nuestros tutores y guías en esta formación educativa,

Laura Otalvaro González

Pongo en mano de Dios este diplomado, agradeciendo a mis padres, esposo y abuelos por toda su dedicación para conmigo, por el granito de arena que pusieron cada uno para que yo lograra este sueño, gracias por su amor, cariño y apoyo para conmigo, hoy cumplo este logro dedicado a todos ustedes en agradecimiento por su apoyo y confianza en mí.

Angie Marcela Alvis

A todas las personas que apoyaron este proceso educativo continuo durante todos estos años, que han participado directa o indirectamente en mis metas misionales, igualmente a familia por su apoyo, y su abrazo para fortalecer mi carácter en este aprendizaje de mi profesión y principalmente a Dios que me da la sabiduría para emprender este nuevo reto que ha sido muy importante para mi vida.

Elvia Carmenza Molano

A la institución educativa por permitir esta innovadora modalidad que permite tener espacios profesionales en nuestro diario vivir, así llegar a nuestros objetivos propuestos,

Ronal Jarley Hernandez Rodríguez

Agradecimientos

Agradezco a Dios, a mi familia que nunca perdieron la fe de que cumpliera mis metas, a mis tutores que participaron directamente con la siembra y la cosecha de triunfos académicos, siempre en pro de retroalimentar nuestras fallas, y así potenciar nuestros conocimientos académicos para emplearlos en nuestro camino profesional.

Ronal Jarley Hernandez

Doy gracias primeramente a Dios, a mis padres, abuela y esposo por el gran apoyo que me han brindado, por estar siempre incondicionalmente tanto en mi vida como en mi carrera y que gracias a eso he podido llegar y lograr todo lo que he logrado hasta hoy.

Angie Marcela Alvis

En primera instancia agradezco enormemente al cuerpo de docentes por todos los aprendizajes y conocimientos que me brindaron a lo largo de mi carrera, a Dios por la vida y la salud que es lo más importante, a mi familia por ser mi fuerza y motor cuando sentía que no podía más con este camino

Elvia Carmenza Molano

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Gracias a nuestros padres, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Laura Otalvaro González

Resumen

En el presente trabajo observaremos la importancia y cómo desarrollar un correcto reclutamiento en el paso a paso de la selección de personal idóneo, la cementera de Argos ubicada a nivel nacional, que busca encontrar de manera rápida el perfil más competente y con bajo costo empresarial. El recurso humano dentro de una organización es el primer pilar de la productividad empresarial se ve reflejada con las utilidades y en acercarnos con nuestros objetivos corporativos; y la finalidad es ejecutar un sistema organizado en la selección personal para la contratación siempre de la mano legal, bajo los parámetros y lineamientos establecidos del proceso de selección. Teniendo claro nuestro objetivo emprendimos la búsqueda de nuestro objetivo de estudio con una exhaustiva investigación, acompañada de autores propios en el desarrollo del talento humano en las organizaciones, que fue necesario implementar como herramienta investigativa la encuesta dirigida a una población segmentada y detallada para nuestro estudio, y así obtuvimos como resultado una estructura, un cimiento a la hora de emplear talentos con habilidades propias y necesitadas en nuestra corporación. Sin dejar a un lado que la vinculación laboral en cualquier empresa colombiana debe tener estandarizada su contratación bajo las normas y leyes colombianas, que permiten que los derechos sean un pilar de motivación y de seguridad al integrarse en esta nueva familia.

Palabras Clave: Talento humano, Productividad, laboral, Estudio

Abstract

In the present work we will observe the importance and how to develop a correct recruitment in the step by step of the selection of suitable personnel, the Argos cement company located nationwide, which seeks to quickly find the most competent profile, and with low business cost. The human resource within an organization is the first pillar of business productivity and is reflected in profits and in getting closer to our corporate objectives; and the purpose is to execute an organized system in personal selection for hiring always legally, under the established parameters and guidelines of the selection process. Having clear our objective, we undertook the search for our study objective with an exhaustive investigation, accompanied by our own authors in the development of human talent in organizations, which was necessary to implement as a research tool the survey directed to a segmented and detailed population for our study , and thus we obtained as a result a structure, a foundation when it comes to employing talents with their own skills and needed in our corporation. Without leaving aside the fact that the employment relationship in any Colombian company must have its hiring standardized under Colombian regulations and laws, which allow rights to be a pillar of motivation and security when integrating into this new family.

Keywords: Human talent, Productivity, labor, Study

Tabla de contenido

Introducción	08
Planteamiento del Problema	10
Título del proyecto	10
Empresa y Descripción del problema	10
Descripción del problema	10
Planteamiento	10
Formulación del Problema	12
Justificación	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivo Específico	15
Antecedentes del Problema	16
Marco Teórico	17
Marco Legal	19
Metodología de Investigación	21
Tipo de investigación	21
Técnicas e instrumentos de investigación	21
Identificación y muestra de la población	22
Resultados	23
Conclusiones	30
Recomendaciones	31
Bibliografía	32

Introducción

En el siguiente trabajo daremos a conocer la empresa escogida Cemento Argos S.A, en la cual nuestro proyecto se va desarrollando según lo requerido en cada fase. Veremos temas relacionados como; Convocatoria, Reclutamiento, Selección de personal, procesos de Inducción, entrenamiento y capacitación al personal con el fin del buen funcionamiento de la empresa, y él se deben aplicar cada uno de estos para el mejoramiento y éxito de la organización.

Dando continuidad con el proyecto se hicieron todas las investigaciones necesarias para conocer y ampliar más detalladamente toda la información, y poder brindarles un informe real y verídico de la empresa escogida.

Esto con el fin de obtener un panorama claro de la dirección, organización y planificación dentro del marco de la captación del reclutamiento con estándares de calidad en el recurso humano, en base a los criterios de gestión como valor agregado para la cementera “Cementos Argos S.A”; Teniendo en cuenta la conceptualización y la determinación completa de los procesos de gestión en el reclutamiento y selección del personal del personal calificado, que cumplan con los requisitos exigidos por el perfil de cargos y el manual de sus funciones, De esta forma contribuir correctamente con el desarrollo personal de cada uno en lo que caracteriza sus niveles de productividad, de evolución y de motivación.

Se debe resaltar que cualquier organización debe tener como herramienta principal la gestión del talento humano, ya que esta consiste en formar los pilares de la empresa, mediante el conocimiento y talento.

Así sin dejar a un lado que el pilar de una organización es el trabajo en equipo, pero especialmente para la compañía es la calidad del desempeño de su talento humano, es decir de

sus colaboradores, o empleador, o de sus líderes, porque son aquellos que acercan las metas y el éxito empresarial de toda organización.

Planteamiento del Problema

Descripción del problema

Comprender la importancia del talento humano organizacional a la hora de seleccionar el personal, y su vinculación con el éxito empresarial.

Planteamiento

En ocasiones no entendemos lo que el nivel situacional de las empresas pasan , pero lo cierto es que toda empresa busca adaptarse a los cambios que el nuevo modelo exige en el mercado, día tras día es el desarrollo económico, tecnológico deja impresa un cambio constante en la sociedad, que sus prácticas merecen ser detalladas para adecuar una gestión de procesos correctamente, sin olvidar que los objetivos empresariales tienen un foco que todas quieren llegar y es de ser más competitivas y se diferencien del uno al otro, esto por lo general deja una brecha de productividad, cuando se habla de productividad se tiene que mencionar el desarrollo de los procesos operativos, funcionales y administrativos, pero quienes ejecutan estas tareas son el personal, y calidad de sus tareas en su campo laboral, por esto la importancia de gestionar una correcta selección de personal, da comienzo a llegar a los grandes resultados que toda empresa busca.

Los autores durante el transcurso del tiempo han elaborado teorías y pensamientos constructivos que dan circulación a conocimientos importante para desarrollar una buena gestión del personal, conozcamos varios de estos autores:

Juan (2004) dijo que cuyo objetivo en la selección es pronosticar el comportamiento, y el rendimiento del empleado en la organización, siempre buscando que se adapte y desprenda sus mejores habilidades para beneficio de la organización.

Chiavenato (2002) Deja claro que la estructura del diseño de cargo y sus funciones es un proceso adecuado y necesario para el candidato que se proyecta ingresar.

Alles (2006) da comienzo al empleo de herramientas de recolección con el fin de buscar información relevante y como medio deja claro que utilizar las entrevistas sobre todo de tipo, cerradas e hipotéticas, y preguntas abiertas brindan una recolección acertada para identificar el tipo de candidato que está participando.

Teniendo en cuenta las generalidades expuestas, a continuación se realiza un desarrollo del talento humano para Cementos Argos S.A, organización en la cual se realiza el estudio, con el fin de dar a conocer un aspecto amplio de la importancia que le da esta empresa a la gestión humana, ya que para ella la generación de rentabilidad es tan importante como la gestión de su personal y que su mayor logro es obtener un perfil calificado y que cumpla con todas las necesidades que el área específica solicita.

Sin embargo, no se trata de solamente evaluar al personal que se desea ingresar, sino que cumplan con las habilidades, con requisitos y características propias que cada uno de los cargos necesita tener en el cumplimiento de cada una de las actividades.

Finalmente, el área de talento humano tiene una gran responsabilidad en la selección de personal adecuado, basado desde el comienzo en la recolección de datos de calidad, en verificar las carencias que tienen las áreas y sobre todo en cómo se puede suplir con la mejor manera de optimizar el trabajo colectivo, sin olvidar que el mercado en el que está cada organización es competitivo y necesita ser sobresaliente entre los demás.

Formulación del Problema

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

¿Qué resultados eficientes tiene la selección de perfiles laborales en la empresa Cementos Argos SAS?

Justificación

Para nuestra empresa Cementos Argos S.A debe tener como prioridad crear un grupo capacitado para desarrollarse dentro de la empresa y así mismo poder tener estrategias que contribuyan al buen funcionamiento de la organización.

Para cementos Argos S.A debemos elaborar planes de mejoramientos en varias áreas como selección del personal, clima organizacional, establecimiento de normas, etc. Para que así podamos garantizar un orden dentro de la empresa, brindar transparencia en los procesos para escoger a las personas idóneas para ocupar cargos establecidos.

Como grupo proponemos realizar una evaluación a la empresa y así poder identificar sus fallas en cuanto a la capacitación del personal de talento humano el cual se encarga de contratar a las personas idóneas para cargos establecidos dentro de la institución ya que los que han seleccionado no cumplen con el perfil del cargo que desempeñan.

Por otro lado, daremos solución a la propuesta de mejoramiento para la situación y así mismo podemos garantizar que la empresa Cementos Argos S.A tendrá objetivos claros y soluciones específicas, así mismo tendrán más compromiso en cuanto a la selección del personal y futuras contrataciones.

En esta propuesta estarán incluidas todas las personas que constituyen el área del talento humano de la empresa Cementos Argos S.A ya que ellos son los que tienen como funcionalidad definir los lineamientos y requerimientos que se establecerán en los perfiles en los cargos a contratar y así será mucho más efectiva la selección del personal para ocupar dichos cargos.

El desarrollo de esta propuesta nos permitirá mejorar y establecer cambios dentro de la organización que serán de gran ayuda para selección y contrataciones a largo plazo. Por lo cual

tendremos personas idóneas en sus cargos según perfiles, tendrán un excelente clima laboral y se verán cambios positivos en cuanto a productividad y desarrollo.

Al desarrollar esta propuesta tendremos las áreas de la empresa Cementos Argos S.A en óptimo desarrollo partiendo de la buena contratación y evaluación de los perfiles ingresados a ocupar los puestos ya que estarán realizando bien los procesos y así de esta forma contribuirán a que la organización alcance sus logros y metas.

Objetivos

Objetivo General

Obtener un sistema de selección del personal o de talento humano con perfiles de calidad para la empresa de “Cementos Argos S.A” durante el periodo del 2022 - 2023.

Objetivos Específicos

Evaluar el proceso de selección en base al planteamiento y a los antecedentes del problema en la organización.

Diagnosticar los perfiles y los estándares de calidad del personal para la clasificación.

Identificar el plan de inducción y entrenamiento para la empresa Cementos Argos S.A.

Antecedentes del Problema

Un artículo elaborado por Rodrigo Naranjo, en noviembre del 2012, cuyo objetivo fue llevar a cabo una investigación a una problemática abismada en el ciudad de barranquilla con relación a la manera en que llevan a cabo las selecciones de personal, el reclutamiento de ellas en las medianas empresas, Allí menciona mediante un muestreo de 260 empresas, donde entrevista a jefes de recursos humanos y también a una muestra característica de la población laboralmente activa, su problemática inicial se basó a que la cultura de inconformidad de los habitantes do de los aspirantes precisamente se basaba en que los procesos de vinculación estaba contextualizados bajo el concepto de referencia o llamado apadrinados por una palanca, y así reduciendo las posibilidades para quienes participaban en la selección uy reclutamiento dejando un claro comportamiento de que no existe transparencia, a lo incorpora un alto margen de desconfianza en la mayoría de los procesos de competencia arrojando cifras cercanas al 54 % de la población, dejando a un lado las competencia, la experiencia de la persona más calificada a un lado, sin embargo se resalta entre las medianas empresas de barranquilla y las empresas temporales, las temporales se ciñen más a calificar más las competencias y el perfil adecuado aunque este ultima sobrevenga un salario con menos adquisición salarial-.

Finalmente se conoce una investigación por parte de Maery Teresa en el año 2018, Egresada de la universidad cooperativa de Colombia donde publica una investigación basada en la importancia y el enfoque correcto de la selección de personal, y que el personal o colaborador sean integral y cumpla con sus labores desempeñando su rol de manera que la organización o corporación lo necesite, y así pueda cumplirse con las visión proyectada y los objetivos organizacionales, no solamente se basa en corto plazo sino a largo plazo un crecimiento tanto para el trabajador como para la organización.

Marco Teórico

Para dar comienzo en la importancia del recurso humano debo dar inicio desde la revolución industrial que se dieron en el siglo XVIII y siglo XIX, se basó en la administración científica, se tuvieron en cuenta procesos de fabricación y luego se crea la administración funcional aquí en esta etapa se crea el mandato jerárquico para todas las empresas u organizaciones, así mismo las relaciones humanas se posicionan como parte fundamental para las empresas. También los enfoques se centran en la modernidad en cuanto a procedimientos psicológicos.

En los años 80 se le cambia el nombre por recursos humanos lo que hace que en el proceso de selección nazca la relación hombre-producto analizándolo desde todos los enfoques administrativos y psicológicos.

Este proceso lleva evolucionando a tal punto de que la gestión del talento humano surge en las empresas desde los años 90. El término lo acuñó David Watkins el cual lo hizo con el propósito de investigar cómo realizan el proceso las empresas para atraer empleados eficaces y eficientes.

Mckinsey inició hablando de la guerra por el talento o de las habilidades que tiene cada persona y dio a conocer que en estos tiempos las empresas buscan atraer el personal, además de conservarlos y mantenerlos a gusto dentro de la organización.

La gestión del talento humano era una parte importante de los RR. HH de las organizaciones, en estos momentos son varias las empresas que se encargan de tener personas con excelentes capacidades y talentos, desde los 90 las organizaciones son más conscientes de la importancia que tiene el talento humano dentro de las empresas y los beneficios que tiene trabajar en ello.

En este tiempo se produjo un revuelo de los recursos humanos ya que ahora las personas se estaban capacitando en esta área y así mismo empezar a valorar a sus trabajadores para que pudieran alcanzar en ellos su mayor rendimiento y compromiso para la empresa.

En estos momentos la gestión del talento humano se sigue empleando en las empresas ya que ellas reconocen que esta metodología les dará éxito en la empresa, siendo la base para poder encontrar las habilidades y talentos de las personas que se postulan para las vacantes propuestas por la organización.

Las empresas que emplean la gestión del talento como estrategia lo hacen principalmente para retener los empleados, sabiendo que la constante rotación de sus trabajadores les afecta pero que también lo hacen con el fin de darle una mejora a la organización que incide en sus beneficios.

Marco legal

Para el desarrollo de este proceso es imprescindible conocer las especialidades y habilidades requeridas con objeto de cumplir cabalmente con todas las actividades que se necesitan para lograr los propósitos del Ministerio. Antes de cubrir cualquier vacante, se deben desarrollar las siguientes actividades: definición de cada puesto, reclutamiento de los empleados, selección y contratación, además de tener en cuenta los costos que involucran estas actividades.

Por medio de esta investigación del clima organizacional en el desempeño de los empleados de Cementos Argos S.A, considerando fortalecer el clima organizacional siendo esto primordial para dicha empresa, buscamos evaluar los trabajadores desde su impacto motivacional lo cual nos permite explorar todos sus aportes positivos al desarrollo de los objetivos y metas propuestas por dicha organización.

Es por esto por lo que para la investigación referente al clima organizacional de la empresa Cementos Argos S.A se debe tener en cuenta los siguientes artículos de normas legales:

Artículo 1° El presente Decreto regula el proceso de selección mediante la comprobación del mérito, para la provisión de los empleos de Carrera Administrativa, de los organismos y entidades a que hace referencia la Ley 27 de 1992, y la calificación de servicios del personal escalafonado y en período de prueba de esas mismas entidades.

Artículo 2° El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso de los empleados, con base en el mérito, mediante sistemas que permitan la participación democrática, en igualdad de oportunidades, de todos los colombianos que demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos.

Artículo 10. Los concursos o procesos de selección comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de lista de elegibles y el período de prueba.

Artículo 11. La convocatoria para el concurso se hará por el nominador y el secretario general, o quien haga sus veces, del organismo al cual pertenezcan los empleos por proveer, o por aquellos empleados a quienes se les delegue esta función. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la firma de la convocatoria, se enviará una copia auténtica a la respectiva Comisión del Servicio Civil para su registro y control.

Artículo 23. Las pruebas o instrumentos de selección que se apliquen en los concursos tienen como objetivo establecer las aptitudes, las actitudes, las habilidades, los conocimientos, la experiencia y el grado de adecuación de los aspirantes, a la naturaleza y al perfil de los empleos que deban ser provistos. La valoración de estas áreas se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación final de cursos efectuados dentro del proceso de selección u otros medios técnicos que permitan conocer las áreas objeto de evaluación, y que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados.

Ley 1010 de 2006. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Metodología de Investigación

Siempre será objetivo general analizar y evaluar el método actual que se lleva acerca del proceso de selección, con el fin de identificar falencias dentro de la empresa Cementos Argos SAS, pero para iniciar debemos identificar la situación actual que lleva la empresa en el proceso de selección, examinar y exponer las costumbres y prácticas que se llevan a cabo en este proceso, también conocer las prioridades del proceso, para tomar decisiones adecuadas, emplear un método de investigación correcto que nos permita obtener resultados verídicos y confiables, que terminen siendo la base fundamental de nuestra contratación de prospectos de calidad óptima.

Tipo de investigación

En esta investigación vamos a emplear un método de investigación cualitativa que nos permita comprender y analizar por medios de experiencias y entrevistas el sistema que se emplea en la selección de personal con el objetivo de determinar la importancia que esta tiene para la organización, también es la mejor forma de poder conocer el proceso y llevar un control para poder mejorar según el análisis o los resultados que obtengamos.

Técnicas e instrumentos de investigación

Se elaborará una encuesta donde se plantearán 10 preguntas que permitan conocer las prácticas actuales que se emplean en el proceso de selección, las cuales nos facilitaran la información necesaria para la investigación.

Se diligenció un formato físico y digital con la finalidad que las personas que no puedan diligenciar por medio de un enlace (enlace) lo pueden hacer diligenciando físicamente para así analizar toda la información suministrada.

Identificación y muestra de la población

Para la recolección e información de la encuesta se tendrá en cuenta el personal de la empresa Cementos Argos SAS, mujeres y hombres los cuales darán a conocer su experiencia y opinión acerca de cómo fue su proceso de selección y cual sería las recomendaciones y observaciones que harían a la organización para una mejora positiva, teniendo en cuenta su experiencia en el proceso, dejando datos claros en sus índices así:

Población

Trabajadores de la empresa Cementos Argos S.A entre los 18 y 50 años.

Muestra

Treinta (30) empleados

Individuo

Cada uno de los trabajadores.

La información obtenida nos facilitará identificar las falencias y necesidades que hay en el proceso de selección, y está a la vez nos permitirá hacer un diagnóstico que nos lleve a buscar estrategias y planteamientos, para así enfocarnos en perfeccionar cada día más este proceso para poderlo implementar en los próximos procesos que se llevarán a cabo.

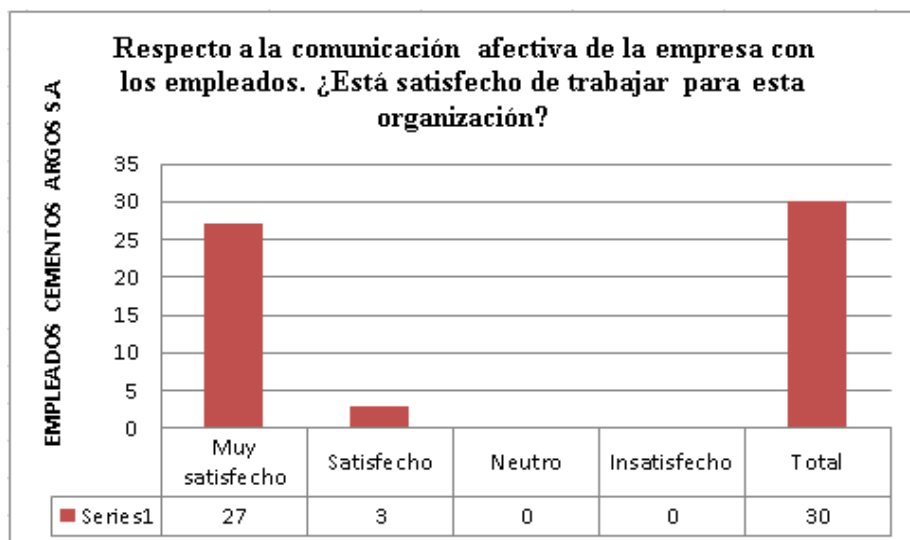
Resultados

Cuando se realiza una investigación es necesario contar con buen tiempo disponible, con buenas fuentes de información ya que obtener buenos resultados llevará tiempo. La búsqueda de resultados se torna complejo, pero es necesario ya que el proceso de selección del personal es primordial para que la empresa tenga un excelente desarrollo, cumplimiento de logros, objetivos, metas; y lo más importante que sea competitiva dentro del mercado.

La realización de las encuestas nos arroja resultados positivos en los aspectos estudiados como: Comunicación afectiva de la empresa con los empleados, experiencia de los empleados dentro de la empresa, reconocimiento de la empresa hacia el trabajador.

Figura 1

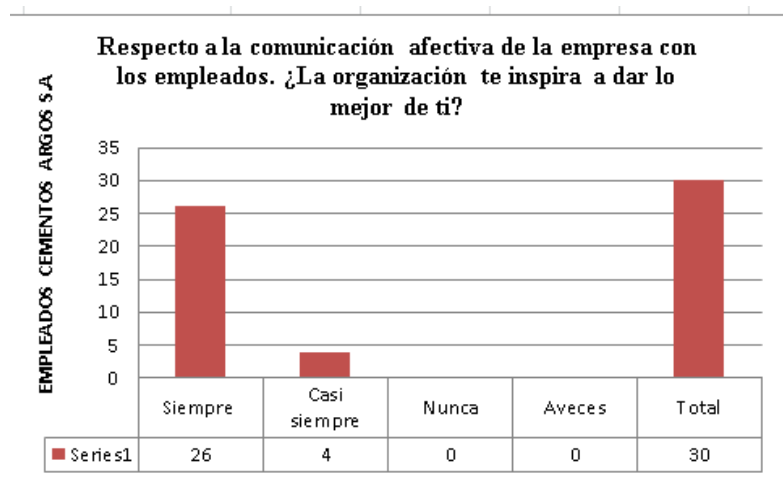
Satisfacción del empleado al trabajar en la organización.



Fuente. Autoría Propia

Figura 2

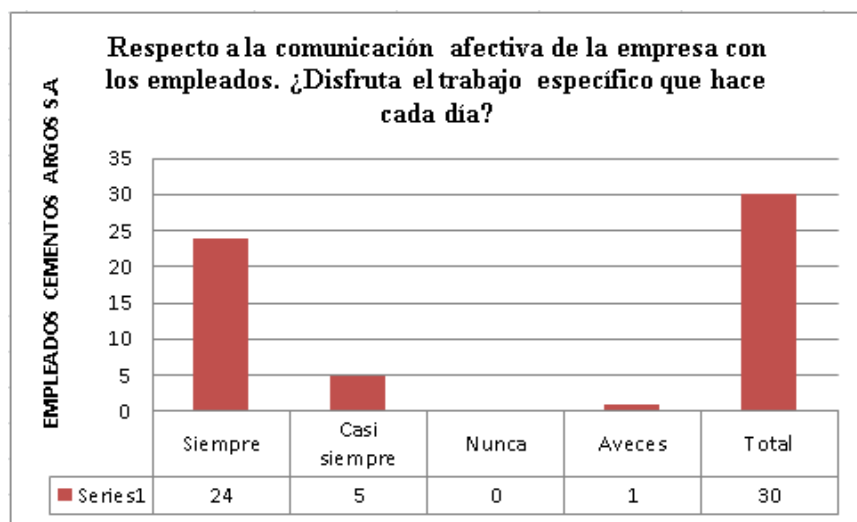
Motivación e inspiración por parte de la empresa



Fuente. Autoría Propia

Figura 3

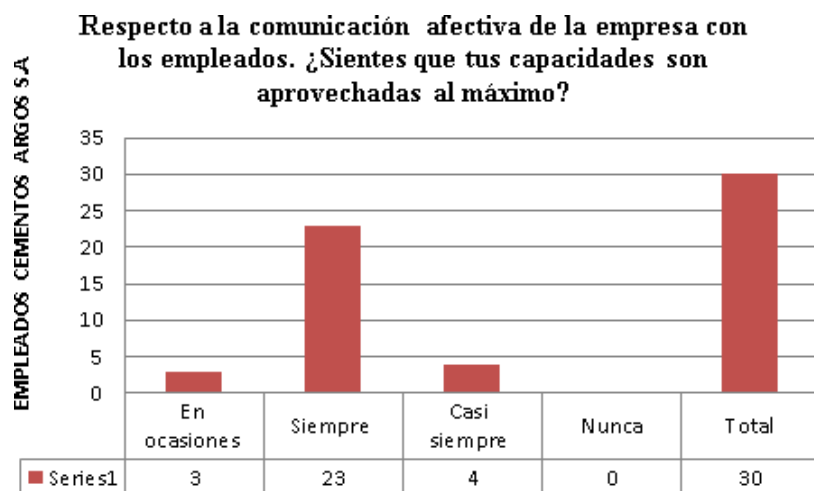
Le agrada su trabajo dentro de la empresa.



Fuente. Autoría Propia

Figura 4

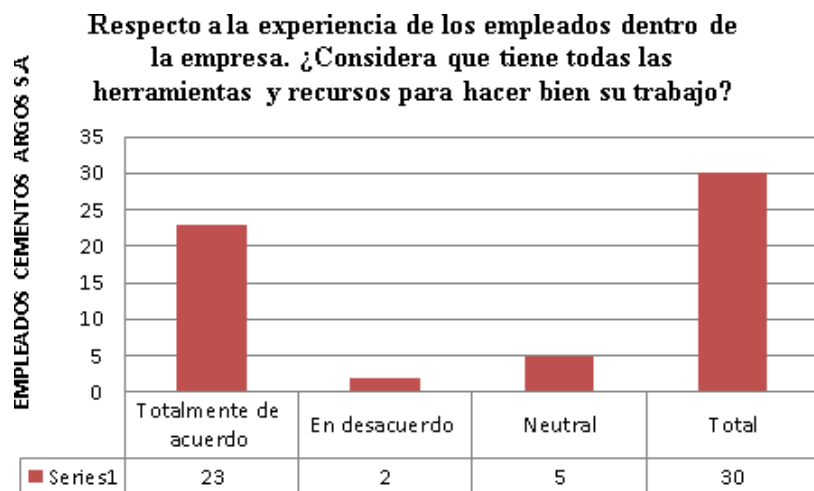
Desarrolla al máximo capacidades dentro de la empresa.



Fuente. Autoría Propia

Figura 5

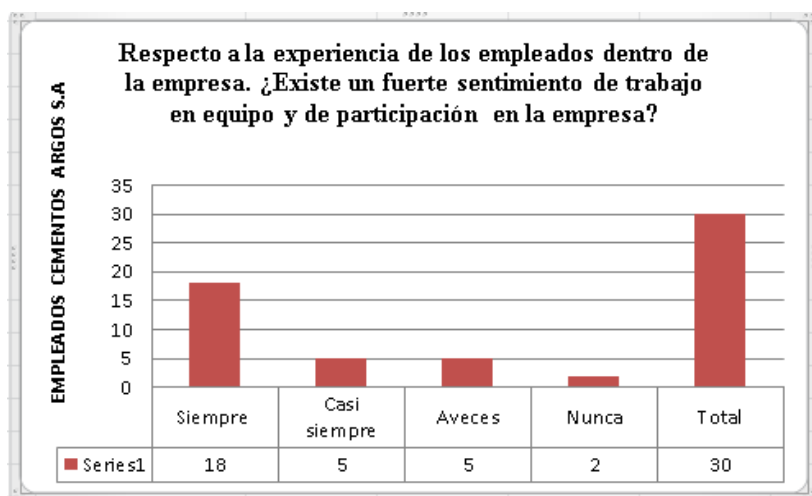
Herramientas y recursos necesarios para los trabajadores.



Fuente. Autoría Propia

Figura 6

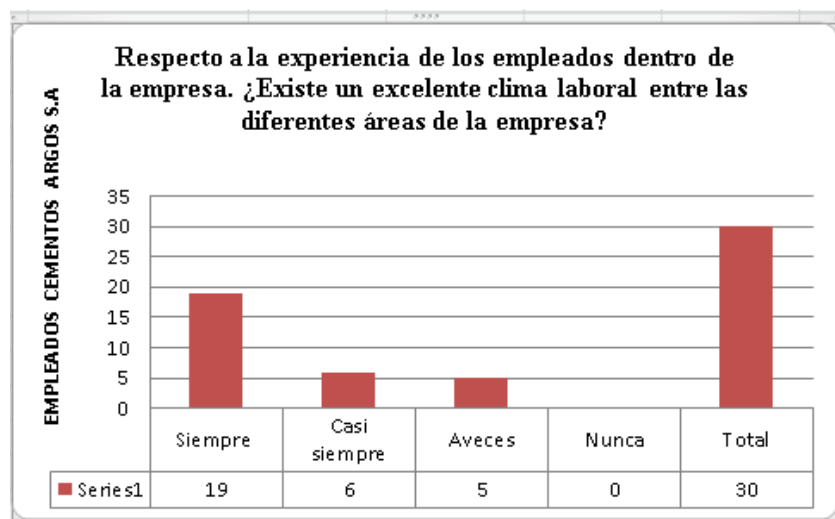
Existe buen trabajo en equipo dentro de la empresa.



Fuente. Autoría Propia

Figura 7

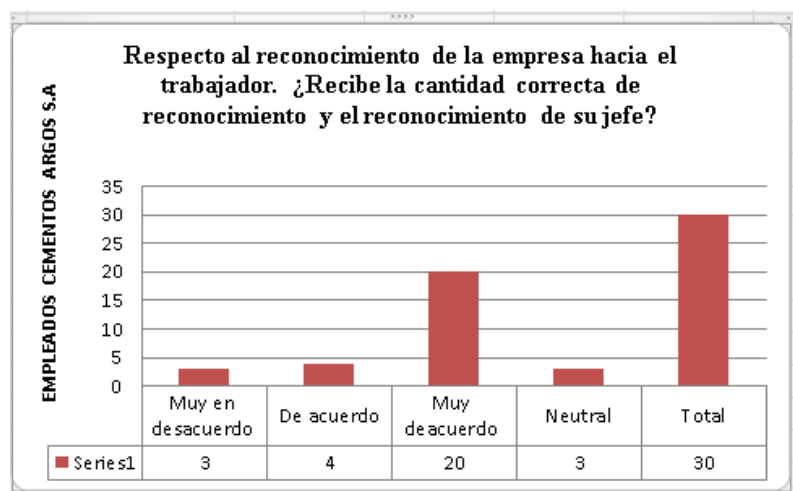
Clima laboral dentro de la empresa.



Fuente. Autoría Propia

Figura 8

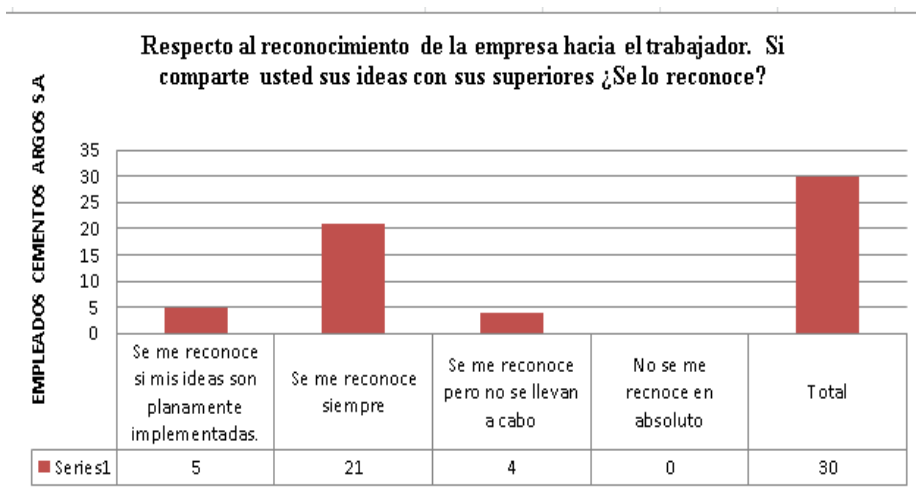
Reconocimiento laboral por parte de los jefes.



Fuente. Autoría Propia

Figura 9

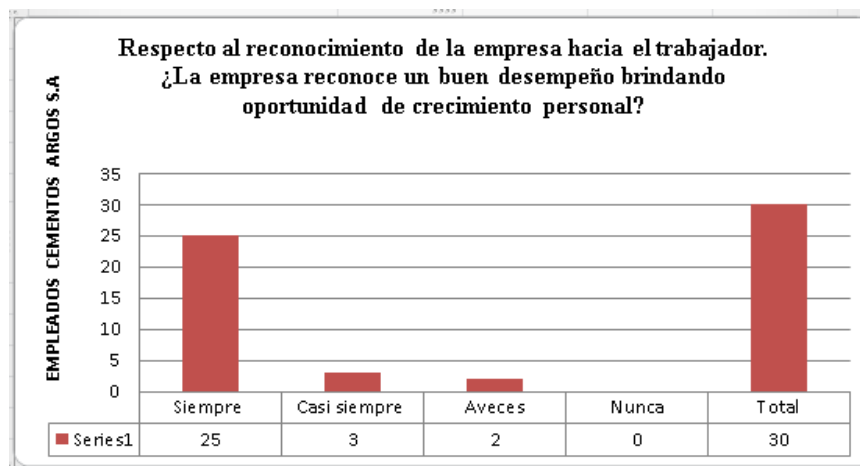
Reconocimiento de las ideas de sus trabajadores por parte de los jefes.



Fuente. Autoría Propia

Figura 10

Reconocimiento del desempeño y crecimiento personal.



Fuente. Autoría Propia

Resultados

Análisis de la información recolectada por medio de encuestas a trabajadores de la empresa Cementos Argos s.a. Considerando como referencia la encuesta que aplicamos a una muestra poblacional de 30 personas que laboran en la empresa de cementos Argos S.A se puede evidenciar un análisis positivo de la opinión de los trabajadores hacia la empresa, dado que se encuentra un alto porcentaje de satisfacción en cuanto a la comunicación efectiva de la empresa hacia los trabajadores.

Estos resultados influyen en la empresa para así mejorar falencias tomar medidas y desarrollar nuevas técnicas y estrategias que motiven al personal que labora dentro de la misma, por tal motivo estos análisis son verídicos y eficaces, que mediante la encuesta se conoce la opinión de forma individual y cada participante es autónomo de contestar según su criterio.

Por lo anterior así sea muy excelente los resultados también es importante mantener un óptimo positivismo, entusiasmo y satisfacción de los trabajadores para mejorar continuamente como empresa, puesto que el personal que labora es muy valioso para cumplir a cabalidad con los objetivos propuestos.

En general se recomienda diseñar con frecuencia estudios y encuestas que permitan a la empresa conocer más detalladamente las experiencias, necesidades y capacidades, que desempeña cada trabajador y cuáles son las fortalezas y debilidades que se están presentando, para así poder implementar alternativas que fortalezcan más el vínculo de empresa y empleado de igual modo ofreciendo nuevas oportunidades a todo el personal que se entrega y se desempeña de una manera responsable

Conclusiones

Se puede concluir que el objetivo de un correcto proceso de selección de personal es llevar a cabo en escoger la mejor propuesta que tengamos sobre el recurso humano, para finalmente ser contratado según lo exigido por la ley colombiana, no se puede dejar a un lado que para dar cumplimiento con la selección de personal es vital y de mucha importancia ser organizado, que sea transparente en los procesos y sobre todo supla la necesidad que tienen las diferentes áreas de la empresa.

De acuerdo con la actividad realizada y como equipo de trabajo escogimos la selección de personal para ser desarrollado en la empresa Cementos Argos S.A, ya que esta es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial.

También se puede analizar que en Colombia se encuentra bien posicionada en el mercado esta empresa, por lo cual la economía aumenta y se ve reflejada en el país, así habrá más empleo y la calidad de vida de todos los involucrados será mucho mejor.

Es importante mencionar que esta fase nos deja un aprendizaje que podemos aplicarlo más adelante en las empresas donde nos van a hacer de gran utilidad, así mismo utilizamos las herramientas que nos facilitó la UNAD para dar cumpliendo con lo propuesto por la guía de actividades

Recomendaciones

Implementar en el área de la gestión del talento humano de la empresa Cementos Argos S.A, la eficiencia, eficacia y capacitaciones al personal para que mejoren la gestión y así promover el mejor desempeño de los trabajadores.

Establecer un seguimiento planificado, para verificar la calidad de las capacitaciones de los empleados las cuales nos ayuda a que los empleados realicen su trabajo positivamente.

Implementar actividades integraciones entre los trabajadores para que el trabajo en equipo se mantenga funcionando positivamente, se deberá implementar reuniones sobre temas que sean apreciados tanto por los empleadores como por los empleados.

Después de mejorar la gestión del talento humano y procesos de capacitación es primordial mejorar el ambiente de trabajo en donde se encuentren en condiciones agradables cómodas y confiables, además de brindarles incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se desarrolle un esfuerzo mayor por parte de los trabajadores logrando así las metas, objetivos y lineamientos establecidos de forma positiva.

Bibliografía

Fernández, F. (2016). [https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=pensamiento & gestión, 32.](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=pensamiento%20%26%20gesti3n,32)

Función Pública, 2022

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14150>

García, M., Murillo, G. y González, C. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana.*

Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.56-65).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

González, A. (2017). Métodos de compensación basados en competencias.

https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a

Iglesias, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>

Luna, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>

Maery Teresa, (2018), https://repository.ucc.edu.co/2018_recluta_selec_personal.pdf

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Rodrigo, N. (2012), <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>

Romero, A. (2022). Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano.