

**Plan de compensación y beneficios para el desarrollo del personal en formación que
labora en la Fundación Valle del Lili**

Santiago Jaramillo Cardona

Marbelle Marulanda Herrera

Damaira Alejandra Patiño Camacho

Ingrid Viviana Valencia Urbano

Juan Sebastián Villamizar Collazos

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Cali

2023

Dedicatoria

Agradecemos a todas las personas que fueron participe de manera directa o indirecta a través de sus aportes que permitieron que con el esfuerzo y mucha dedicación de nuestra parte y sin la cooperación desinteresada fuera posible la finalización y sustentación de este trabajo de grado.

Agradecemos a la Fundación Valle de Lili que nos facilitó la información para conocer y entender de manera sencilla la gran labor que desarrollan desde todos los sentidos con las personas que laboran y que impactan su vida personal, laboral, social y familiar.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido a la realización de este trabajo de grado. En primer lugar, queremos agradecer a nuestro tutor, AndrésFelipe Pérez, por su orientación y apoyo constante. Su paciencia, dedicación y conocimientos nos han sido de gran ayuda. A mi familia y amigos, les agradecemos su apoyo incondicional, tanto moral como económico. Su apoyo ha sido fundamental para poder dedicarnos a este trabajo.

En particular, nos gustaría reconocer y agradecer a todo el equipo de trabajo, por la unión, responsabilidad y entrega para realizar este trabajo de grado. Finalmente, queremos agradecer a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia por brindarnos la oportunidad de realizar este trabajo de grado.

Resumen

La inducción y entrenamiento en recursos humanos son importantes dentro de las organizaciones ya que se utilizan como estrategias claves para evitar la rotación de personal, está en un porcentaje alto puede ser costosa y además perjudica a una organización porque impacta su productividad, hay pérdida de conocimiento y además de los recursos que se invirtieron en la contratación y en la capacitación.

Cuando se habla de inducción, se hace referencia a la integración de nuevos colaboradores en una empresa y en sus roles, esta se encarga de familiarizar a los que recién ingresan con la cultura organizacional, a las políticas, normas, valores y a la estructura empresarial. Le garantiza una base sólida para que tengan bien presente sus responsabilidades y las expectativas que tengan desde su ingreso.

El entrenamiento es la capacitación continua que se brinda a los empleados para el mejoramiento de sus habilidades, el conocimiento y las competencias relacionadas con las funciones que realizará dentro de la empresa. Esto incluye programas de desarrollo profesional, como lo son talleres en línea y tutorías, con el objetivo principal de mejorar la efectividad y la eficiencia de los colaboradores, aportándole a la organización la satisfacción laboral y mayor compromiso con la empresa.

Es por eso que las organizaciones hoy en día garantizan a los nuevos ingresos una inducción sólida que permite mejorar la adaptación para que cada uno se sienta más cómodo y conectado con la empresa desde su ingreso. El entrenamiento continuo para evitar la deserción debe ser apoyada con entrenamientos muy efectivos, como lo es el desarrollo de habilidades por medio de entrenamiento constante, así se mantienen actualizados en lo que

se maneja en cada una de sus áreas y les da sentido de pertenencia, como también mantenerlos al tanto de los resultados obtenidos con el cierre de cada año y la comparación con los años anteriores.

La inversión en el desarrollo de los colaboradores dentro de las organizaciones aumenta la lealtad y la retención de este a largo plazo, ya que ellos valoran las oportunidades que se les brindan para su crecimiento dentro de la empresa.

Cuando se realiza una buena inducción y entrenamiento realiza un aporte significativo a la cultura organizacional positiva que permite no solo retener empleados sino atraerlos de manera comprometida. También se debe tener presente que la rotación de personal conlleva costos que se asocian con el proceso de selección y capacitación de nuevos empleados, la retención de empleados ahorra recursos financieros y tiempo.

Para finalizar se define que una buena inducción y con el entrenamiento adecuado en recursos humanos evita la rotación de personal en las organizaciones, ya que se brinda a los empleados nuevas habilidades, apoyo y una comprensión sólida de la cultura organizacional, con todo esto las organizaciones aumentan la satisfacción laboral y fomentan un ambiente en el que los empleados deseen quedarse un largo tiempo.

Palabras clave: Rotación de personal, cultura organizacional, clima laboral, etapa productiva, bienestar laboral.

Abstract

Induction and training in human resources are important within organizations since they are used as key strategies to avoid staff turnover, it is in a high percentage it can be expensive and it also harms an organization because it impacts its productivity, there is loss of knowledge and in addition to the resources that were invested in hiring and training.

When talking about induction, reference is made to the integration of new collaborators in a company and in their roles, this is responsible for familiarizing those who have just entered with the organizational culture, policies, standards, values and the business structure. It guarantees a solid foundation so that they keep in mind their responsibilities and the expectations they have from the moment they join.

Training is the continuous training that is provided to employees to improve their skills, knowledge and competencies related to the functions they will perform within the company. This includes professional development programs, such as online workshops and tutorials, with the main objective of improving the effectiveness and efficiency of employees, providing the organization with job satisfaction and greater commitment to the company.

That is why organizations today guarantee new hires a solid induction that allows for better adaptation so that each one feels more comfortable and connected to the company from the moment they join. Continuous training to avoid desertion must be supported with very effective training, such as the development of skills through constant training, thus keeping them updated on what is handled in each of their areas and giving them a sense of belonging. As well as keep them informed of the results obtained with the closing of each

year and the comparison with previous years.

Investing in the development of employees within organizations increases their loyalty and retention in the long term, since they value the opportunities offered to them for growth within the company.

When a good induction and training is carried out, it makes a significant contribution to the positive organizational culture that allows not only retaining employees but also attracting them in a committed way. It should also be kept in mind that staff turnover carries costs associated with the process of selecting and training new employees, employee retention saves financial resources and time.

Finally, we can define that a good induction and adequate training in human resources prevents staff turnover in organizations, since employees are given new skills, support and a solid understanding of the organizational culture, with all this organizations they increase job satisfaction and foster an environment in which employees want to stay for a long time.

Keywords: Personnel turnover, organizational culture, work environment, productive stage, work well-being.

Tabla de Contenido

Introducción.....	11
Planteamiento del problema.....	13
Justificación de Investigación.....	15
Objetivos.....	16
General.....	16
Antecedentes.....	17
Marco Teórico	21
Marco Legal.....	24
Metodología de Investigación.....	26
Resultados.....	30
Conclusiones.....	40
Recomendaciones	41
Bibliografía.....	42
Apéndices	45
Apéndice A	45

Lista de Tablas

Tabla 1. Cuadro de beneficios.....	39
------------------------------------	----

Lista de Figuras

Figura 1. Árbol de Problema.....	14
Figura 2. ¿La empresa demuestra interés en su bienestar y seguridad?.....	30
Figura 3. ¿Usted hace uso de los programas de bienestar ofrecido por la institución?.....	31
Figura 4. ¿Siente que algunas necesidades no están cubiertas por los beneficios actuales?.....	32
Figura 5. ¿Cuál es el beneficio ofrecido por la institución que utiliza frecuentemente?	33
Figura 6. ¿Cómo evalúas la comunicación de la empresa sobre el plan de compensación y beneficios?	34
Figura 7. ¿Encuentra fácil acceder y utilizar los beneficios proporcionados?	35
Figura 8. ¿La organización valora y reconoce los esfuerzos de los colaboradores?.....	36

Introducción

El siguiente trabajo se realiza con el propósito de proponer y diseñar un plan de compensación y beneficio enfocado en el bienestar y remuneración de los colaboradores que están vinculados en etapa práctica a la Fundación Valle de Lili. Teniendo en cuenta que la institución busca generar herramientas que le permita garantizar la permanencia del personal desde los diferentes enfoques que permitan fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

La Institución se ha enfocado en el proceso de convertirse en una empresa familiarmente responsable a través del modelo EFR, que busca promover que los colaboradores puedan tener una relación armoniosa y balanceada entre su trabajo, su vida personal y su familia.

La motivación es el factor que influye en la decisión de esforzarse en el trabajo, y además incrementa el vínculo de las personas con la organización. Las diferentes estrategias para motivar al personal en su trabajo y comprometerle con la organización son la retribución, la formación, el trabajo en equipo, la participación, y el rediseño de los puestos de trabajo.

La importancia de este tema radica en que, si el personal no se siente motivado, trabaja con menos productividad, calidad y compromiso, perjudicando así los compromisos de la empresa. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva.

Es decir, encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación

obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo del departamento de personal en cuanto a la retribución de la labor.

Planteamiento del problema

El plan de compensación y beneficios hace referencia a la remuneración o beneficios extra que recibe un empleado, el objetivo es incrementar el nivel de productividad otorgando una compensación justa la cual puede estar representada en bonos, salarios, pagos extras, flexibilidad horaria, tickets de alimentación, entre otros.

El desarrollo de personal busca fortalecer las habilidades técnicas o blandas mejorando el desempeño de cada uno de los colaboradores, realizando actividades como: capacitaciones, educación formal y coaching, permitiendo promover así el crecimiento dentro de la organización. La situación actual de la fundación valle del Lili es que presenta una constante en contrataciones de personal nuevo. Dicha fundación es una institución tradicionalista la cual requiere que todos los colaboradores cumplan con los protocolos establecidos por cada uno de los servicios, los cuales deben tener adherencia a la norma y al reglamento interno.

El problema actual radica en la permanencia de los estudiantes en proceso de formación, ya que al culminar la etapa práctica abandona la institución. Las implicaciones o consecuencias son el aumento de costos asociados a la contratación y formación de nuevo personal, la alta rotación de colaboradores y el incremento de labores en cada una de las áreas.

Teniendo en cuenta que para muchos estudiantes en etapa de formación es el inicio de la vida laboral, se crea un plan de compensación y beneficios para el desarrollo del personal con el objetivo de motivar y crear lazos que permitan la continuidad en la institución.

Actualmente la fundación valle del Lili realiza este proceso relacionado en la cultura,

buscabrindar a los nuevos colaboradores las herramientas necesarias para adaptarse y desarrollarse.

Figura 1

Árbol de Problema



Nota: Metodología (SPIN): Situación Actual, Problema Actual, Implicaciones y Necesidades o Soluciones. Fuente: Elaboración propia.

Justificación de Investigación

La presente investigación trata sobre la permanencia de los estudiantes en etapa de formación, ya que al culminar la etapa práctica abandonan la institución.

Se recopilarán datos cuantitativos, encuestas al personal en etapa productiva de la Fundación Valle del Lili. Se analizarán los datos mediante técnicas estadísticas y análisis cualitativo para identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables relevantes como los son: Salarios, Beneficios para el colaborador y su grupo familiar (Tiques de Restaurante, Descuentos Educativos, Pasaportes de Recreación y Bono Ruta de Transporte. Etc.), Procesos Formativos (Educación continua) y Oportunidad de Desarrollo y Crecimiento.

La investigación busca identificar por medio de encuestas la satisfacción de los estudiantes en etapa productiva y diseñar un plan de compensación y beneficios para aumentar la continuidad en la institución.

El trabajo tiene una utilidad metodológica ya que podrá ser referente de futuras investigaciones sobre planes de compensación y beneficios para estudiantes en etapa práctica o de formación.

Objetivos

General

Desarrollar un plan de compensación y beneficios para los colaboradores que se encuentran en su etapa de práctica productiva en la Fundación Valle del Lili.

Específicos

Identificar por medios de encuestas y entrevista la satisfacción de los estudiantes en etapa productiva.

Analizar los resultados generados.

Diseñar un plan de remuneraciones y beneficios para el ingreso laboral.

Antecedentes

En investigaciones realizadas a nivel internacional se encontró a Güémez (2023), quien en su investigación abordó el tema de rotación laboral y jóvenes que no duran en su trabajo, desarrolló un trabajo de campo en el cual logra identificar que los llamados millenials, personas que comprenden edades de los 25 a 35 años presentan una rotación alta en diferentes empresas.

Neos RH Consultores manifiesta que los millenials, durante el año 2020, reportó que los trabajadores de 25 a 34 años tenían una tasa de rotación mayor al 30% en países como Estados Unidos, en gran parte, esto se debe a que las expectativas laborales han cambiado, los jóvenes valoran más la flexibilidad y equilibrio entre la vida personal y la empresa.

El diario el país (2022) realizó la siguiente pregunta a los caleños ¿Renunciaría a su trabajo? Encontrando como respuesta que una de las áreas que más presenta deserción laboral es la salud con 48% seguida de la educación con 44%. Esto debido a factores como falta de flexibilidad en el diario vivir, problemas al incorporar la vida personal con la vida laboral.

En Colombia varios estudios apuntan a que los trabajadores en especial lo más jóvenes, no permanecerán en las compañías si estas no ofrecen la posibilidad del trabajo remoto. Un informe realizado por PageGroup sobre este tema señala que buscan en la actualidad las personas mejores condiciones y el agotamiento laboral han llevado a que se incremente la rotación en las compañías. La flexibilidad es uno de los principales componentes que motivan el deseo de cambio de los empleados.

“Es muy importante revisar en las empresas si las personas no tienen un engagement mayor a tres años. Habrá posiciones que, seguramente, tendrán una rotación en dos años porque es su naturalidad, pero hay otras en las cuales esa rotación va a afectar demasiado la compañía”, explicó Lina María Correa, gerente de Talent Solutions de Manpower Group.

El nivel de fuga de talento sigue incrementándose. Aunque es mayor en industrias como BPO (subcontratación de procesos de negocio) y retail, como comentó Gladys Vega, directora de la Federación Colombiana Gestión Humana (Acrip), “hay organizaciones que pueden rotar 70% de su población al año, lo que tiene un costo altísimo en productividad”. Según el Center for American Progress, el cual para las empresas esto genera una pérdida económica de hasta 20% del salario anual del trabajador fugado.

“El mercado laboral tiende a ser más diverso, por ello, retener el mejor talento es uno de los principales retos”, informaron los especialistas de PageGroup.

Es por esto que en la búsqueda de la retención de personal se crean algunos programas de beneficios para aumentar la productividad centrándose en el salario emocional, horarios flexibles, plan carrera y los planes complementarios de salud.

En la ciudad de México se realizó un estudio acerca de la rotación voluntaria de personal basado en los diferentes modelos sobre el proceso de rotación denominados como apoyo organizacional percibido, que viene siendo como interpretan los empleados el grado en que la organización valora su contribución y la preocupación que tienen por su bienestar (Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa, 1986, p.500), compromiso organizacional este ha sido una actitud investigada en las últimas dos décadas debido a su gran participación en una organización y sus miembros (Becker, 1992, p. 232 y Mowday, Porter y Steers, 1982).

El compromiso de manera tradicional se ha estudiado y se considera como una actitud que puede ser influenciada, la búsqueda de empleo es la averiguación consciente y activa de otro empleo en otra organización con el fin de realizar comparaciones y cambiar de empleo, Mobley incluye en su modelo de rotación de personal la búsqueda de empleo como un antecedente de la intención de permanencia, y explica que los empleados insatisfechos en su trabajo son más sensibles a ofertas de trabajo y que dichos empleados desean resolver la insatisfacción mediante el cambio de trabajo, y la intención de permanencia es definido por Tett y Mayer (1993, p. 259) como la voluntad concebida y consentida por continuar dentro de la organización y se identificó como el aspecto más importante de la rotación (Griffeth; Jaros, 1995, p. 317 y Hom y Griffeth, 1991), de acuerdo al postulado de que el mejor predictor del comportamiento es la intención por ejecutar dicho comportamiento, según propone la teoría de la acción razonada de Fishbein y Ajzen (1975) En los últimos años el reto se ha enfocado en generar adherencia por parte del personal que ingresa a la institución que están permeados por una subcultura desde sus entornos que contrastan en muchos casos con los valores institucionales y generan acciones que son claramente visible desde cada uno de los roles que ejercen.

Reseña

La Fundación Valle del Lili, oficialmente constituida el 25 de noviembre de 1982, es una entidad privada sin ánimo de lucro, que presta servicios de salud de alta complejidad en la ciudad de Santiago de Cali. Está acreditada en excelencia en salud y desde el año 2017, es reconocida formalmente como hospital universitario, fue una iniciativa del cardiólogo Martín Wartenberg de construir una institución de alta complejidad como respuesta a una necesidad de soluciones médicas en la región.

La Fundación Valle del Lili opera con un equipo humano conformado por 774 médicos, y un total de 8421 ciudadanos Lili. Su crecimiento se sustenta en los pilares de excelencia en la Asistencia Médica, Educación y Docencia, Investigación Clínica, y Responsabilidad Social.

Cuenta con cinco sedes ubicadas en diferentes sectores de la ciudad para facilitar el acceso de los usuarios a los servicios de salud de la Institución. Hoy por hoy, esta entidad, gracias a sus constantes procesos de innovación e investigación, se ha constituido en un referente en la prestación de servicios de alta complejidad en Colombia y Latinoamérica.

Dentro de sus pilares institucionales se destaca la educación como un pilar fundamental para que los colaboradores logren incorporarse a la cultura organizacional, afianzando conocimientos y habilidades en el ámbito personal y profesional, de forma que les sea posible encontrar oportunidades de crecimiento en la Institución.

A lo largo del tiempo la institución se ha esforzado en contribuir a una transformación cultural a través de diferentes procesos y estrategias que permitan generar el grado de conciencia necesario de la Cultura que enmarca el comportamiento y desarrollo del talento humano.

Marco Teórico

Factores determinantes en el compromiso y la permanencia en el empleo

El compromiso organizacional y la permanencia laboral son elementos cruciales en el ámbito laboral, influyendo tanto en la satisfacción de los empleados como en la estabilidad de las organizaciones. A través de la revisión de investigaciones anteriores, se pueden identificar factores determinantes en el compromiso y la permanencia en el empleo, particularmente relacionados con el compromiso organizacional y las características demográficas de los trabajadores.

Compromiso organizacional

Loli (2006) destacó una correlación significativa y positiva entre la satisfacción general en el trabajo y el compromiso laboral. En otras palabras, los empleados que se sienten satisfechos en su trabajo tienden a mostrar un mayor compromiso con la organización. Este compromiso se traduce en un fuerte vínculo emocional y psicológico con el trabajo, lo que a su vez tiene efectos positivos en la productividad y la retención del personal.

Además, Loli encontró que el compromiso con el trabajo está relacionado de manera positiva con aspectos como el compromiso afectivo, la jerarquía del puesto y el sentimiento de permanencia. Los empleados que experimentan un compromiso afectivo sólido con la organización, sienten que tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo, y tienen la intención de quedarse en sus roles, son más propensos a permanecer en la organización a largo plazo.

Las remuneraciones también son un factor influyente. Según la teoría del talento humano, un trabajador que recibe un salario más bajo, manteniendo otras variables constantes como educación y edad, es más propenso a buscar oportunidades de empleo que ofrezcan una mejora salarial. Los trabajadores empleados en sectores económicos deprimidos suelen tener tasas de movilidad más altas, ya que buscan trasladarse a industrias más dinámicas.

Compensación y beneficios como facilitadores de la permanencia

Gómez Hernández (2011) enfatizó la influencia significativa de una remuneración favorable en la motivación de los empleados para quedarse en la organización. Estos hallazgos resaltan el papel crítico de la compensación y los beneficios como herramientas para aumentar tanto el compromiso como la retención del personal.

Cuando los empleados perciben que están siendo compensados de manera justa y que reciben beneficios adecuados, se sienten valorados y motivados para continuar contribuyendo al éxito de la organización. Los programas efectivos de compensación y beneficios pueden ser un factor clave en la retención de empleados, ya que influyen en la satisfacción laboral y, por lo tanto, en la intención de permanencia (Barragán Codina, Castillo, Villalpando Cadena, & Guerra, 2009).

Desarrollo de personal

Brito (1992) el desarrollo personal hace referencia al: “autoconocimiento, autoestima, autodirección y autoeficacia, que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, de transformación positiva y de excelencia personal para ser líderes” (p. 112).

¿A quiénes beneficia la realización de prácticas en empresas?

Esetec (2015) manifiesta que “Las prácticas en empresas benefician tanto a los trabajadores como a las organizaciones que los incorporan y son aquellas que se realizan por profesionales que entrarán a formar parte de ese sector ya que no solo adquieren conocimientos útiles, sino que se convierten en activos que pueden continuar con el ciclo de la formación poniendo a prueba los límites de lo que han aprendido en el mercado real”

¿Por qué no conviene a las empresas la renuncia de los colaboradores o estudiantes en formación?

Mesa editorial (2019) manifiesta “Porque esta “pérdida” representa también una pérdida de recursos económicos y de tiempo, ya que es precisa la contratación de nuevo personal que, a su vez, necesita capacitación e introducción al negocio”.

Marco Legal

En el marco legal se tiene en cuenta como normatividad para el cumplimiento de los deberes, derechos y obligaciones una serie de normas, por el cual, cada miembro de la empresa está regido, con el fin de tener un plan de bienestar y desarrollo.

Artículo 84 del Código Sustantivo del Trabajo: Acuerdos de los servicios que prestaran el aprendiz, ubicación y tiempo de enseñanza.

Ley 789 de 2002 Artículo 30: Una persona natural obtiene su contrato de aprendizaje para desarrollar su formación teórica práctica en una entidad autorizada.

Artículo 86 del Código Sustantivo del Trabajo: Obligaciones del practicante, como estar sujeto a órdenes, instrucciones y enseñanzas por parte de la empresa.

Artículo 87 del Código Sustantivo del Trabajo: Obligaciones por parte de la empresa, como capacitar al practicante y brindar certificado donde consta de la duración de los conocimientos adquiridos. Adicional el practicante está en las condiciones de poder ocupar un puesto de trabajo formal una vez termine su contrato de aprendizaje.

Artículo 88 del Código Sustantivo del Trabajo: El contrato de aprendizaje solo puede durarse seis meses.

Artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo: Los practicantes gozarán de todas las prestaciones y deberán regirse por las normas del contrato del trabajo, su liquidación salarial será el mínimo.

Ley 188 de 1959 (diciembre 30) Art. 2: Las personas mayores de 18 años que hayan completado la educación primaria o tengan conocimientos equivalentes podrán celebrar un contrato de aprendizaje con las mismas condiciones y restricciones estipuladas en el Código del Trabajo.

Artículo 35 párrafo de la Ley 789 de 2002: Los practicantes que se encuentren calidad detrabajadores en una empresa no podrán realizar continuar con su contrato de aprendizaje.

Metodología de Investigación

Tipo de investigación

Es explicativo, se busca dar algunas respuestas a la posible causa que intervienen en la permanencia del personal que ingresa a desarrollar su etapa productiva en las instalaciones de la fundación valle del Lili en el periodo del 2023.abriendo una brecha para entender por qué ocurre y sus causas en una clínica tan importante.

Enfoque de investigación

Cuantitativo y Cualitativa

Diseño metodológico

El método que precede a esta investigación y que se tomará para desarrollar y abordar los objetivos antes mencionados tiene un enfoque cuantitativo y cualitativa, En la medida en que se llevará a cabo un estudio teórico y conceptual basado en el análisis financiero de los datos sobre lo señalado en la problemática respecto al concepto de permanencia del personal de etapaproductiva.

Se propone el siguiente diseño metodológico:

Revisión bibliográfica

Se realizará una revisión exhaustiva de la literatura especializada en las posibles causas que intervienen en la permanencia del personal que ingresa a desarrollar su etapa productiva en las instalaciones de la fundación valle del Lili en el periodo del 2023. Se buscarán citas resaltadas que respalden las posibles causas identificadas en el marco referencial.

Análisis de datos

Se recopilarán datos cuantitativos, encuestas al personal de etapa productiva en la Fundación Valle del Lili. Se analizarán los datos mediante técnicas estadísticas entre las variables relevantes.

Instrumentos

Se implementará el instrumento de cuestionario online a través de Google Forms como medio de distribución y, el cual se ha destacado por tener un mayor índice de participación y respuesta. Para así dar con la mejor solución posible frente a la problemática expuesta.

Cuestionario online (Google Forms)

La herramienta de análisis de información que se implementa será por medio de las gráficas de la información recibida (ejemplo las encuestas se hacen por Google forms y el aplicativo graficalas respuestas para poder leer los resultados porcentualmente),

Procedimientos

El proceso para la investigación de la problemática se realiza de la siguiente manera:

Descripción del problema (investigación de fuentes)

Preparación y diseño del proyecto de investigación (selección de fuentes)

Procesos previos para el estudio de la problemática (revisión de fuentes bibliográficas, contactar la muestra)

Planteamiento y desarrollo de la encuesta

Aplicación de la encuesta

Recolección de información (Proceso de depuración codificación y tabulación)

Análisis e interpretación de los resultados.

Conclusión y recomendaciones

Producto final (Informe de resultados).

Técnicas

Encuestas

Población y muestra

La muestra está focalizada en los colaboradores con vinculación de practicantes de la fundación valle del Lili

Para esta investigación, los colaboradores serán los estudiantes que actualmente se encuentran realizando su etapa práctica en la institución. Con el fin de poder empezar a implementar un plan de compensación y beneficios para disminuir la causa de permanencia del personal en su etapa productiva.

Para la recolección de la muestra se encuestarán 15 estudiantes que están en su etapa de práctica productiva.

Estos primeros usuarios permitirán generar las primeras hipótesis de cuál es la causa principal a la problemática inicial, y cómo se podrá mejorar esta perspectiva con el fin de poder garantizar la trascendencia en la fundación.

Variables

Seguridad emocional

Beneficio para colaborador (**tickets de restaurante, descuentos educativos, pasaportes de recreación, bonos, ruta de transporte, etc.**)

Procesos Formativos (Educación continua)

Oportunidad de Desarrollo y Crecimiento

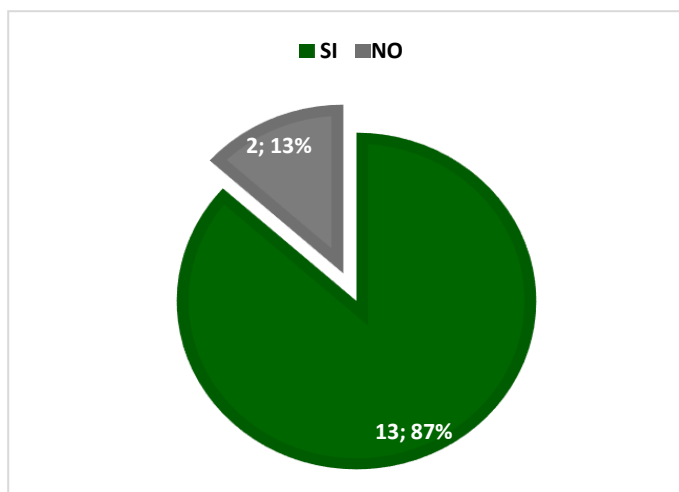
Hipótesis

Las opiniones de los empleados sobre cómo ayudan a los nuevos colaboradores y las condiciones en las que trabajan pueden influir en si deciden quedarse en la Fundación Valle del Lili. Algunos empleados sienten que el apoyo para los nuevos es mejorable y que las condiciones en las que trabajan podrían ser mejores. Por otro lado, les gusta tener la libertad para tomar decisiones en su trabajo. Esto sugiere que, si se mejora el apoyo a los nuevos y se arreglan las condiciones de trabajo, es posible que más empleados decidan quedarse en la Fundación Valle del Lili.

Resultados

Figura 2

¿La empresa demuestra interés en su bienestar y seguridad?

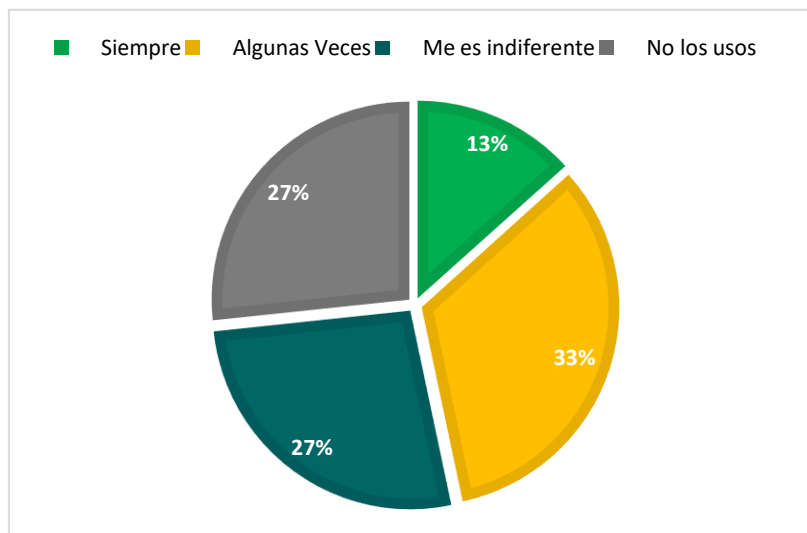


Nota: Resultado predominante SI 87% Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al interés que demuestran las organizaciones por el bienestar y la seguridad de sus colaboradores, se tiene como mayor participación a la respuesta Si con un 87% y el 13% opina que no, dando un resultado satisfactorio por parte de los colaboradores de la compañía, que permite que se sientan seguros dentro de la misma.

Figura 3

¿Usted hace uso de los programas de bienestar ofrecido por la institución?

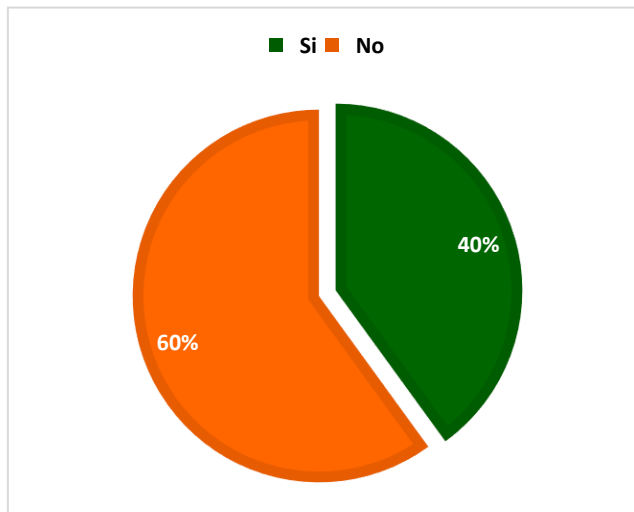


Nota: Resultado más predominante “Algunas Veces” con el 33%. Fuente: Elaboración propia.

Se realizó la pregunta a los encuestados de Usted hace uso de los programas de bienestar ofrecido por la institución, y en donde se denota que la mayoría de la población encuestada defiende que algunas veces con una participación de 33%, quienes no las usan son un 27%, a quienes les es indiferente también un 27% optaron por esta respuesta y los que siempre las usan son 13%, obteniendo como resultado que más de la mitad de la población no aprovecha los programas de bienestar diseñados por las empresa.

Figura 4

¿Siente que algunas necesidades no están cubiertas por los beneficios actuales?

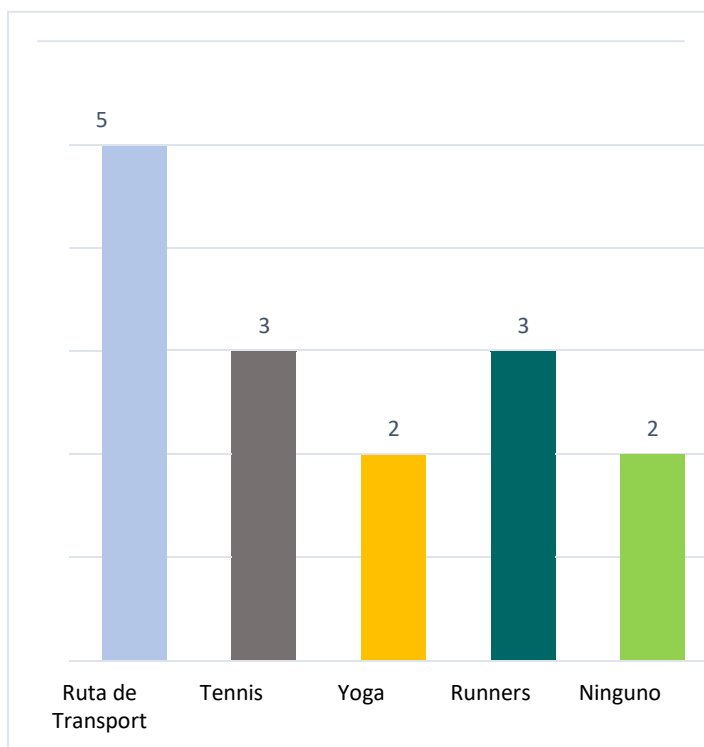


Nota: El 60% de los encuestados indican que las necesidades no están cubiertas por los beneficios actuales. Fuente: Elaboración propia.

Se preguntó a los encuestados si algunas necesidades no están cubiertas por los beneficios actuales, y se tiene como mayor participación al No como respuesta con un 60% y si con un 40%, en donde como resultado se ve una oportunidad de mejora de los beneficios otorgados dentro de la organización.

Figura 5

¿Cuál es el beneficio ofrecido por la institución que utiliza frecuentemente?



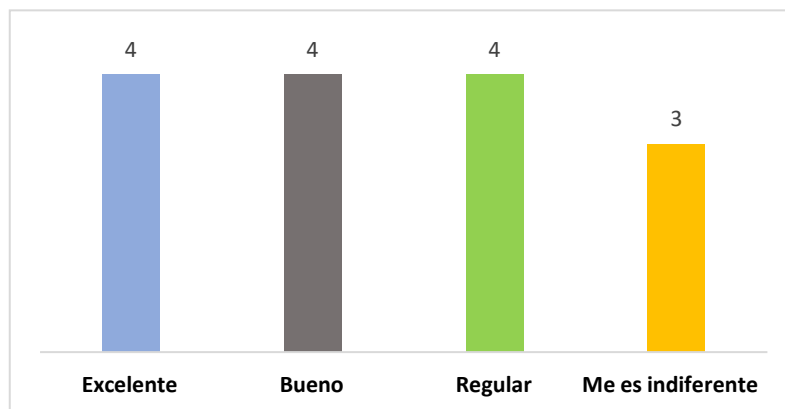
Nota: 5 de los 15 encuestados usan el beneficio de la ruta de transporte. Fuente:

Elaboración propia.

En la pregunta de cuál es el beneficio ofrecido por la institución que utiliza frecuentemente, encontramos que el más utilizado es la ruta de transporte en donde de las 15 personas encuestadas 5 determinaron que ese es el beneficio más usado, 3 optan por el Tennis, 3 por runners, 2 definen que es el Yoga y 2 mencionan que no usan ninguno. Teniendo en cuenta los beneficios que se brindan, del 100% de la población encuestada el 80% si usa alguno de los beneficios que se brinda en la empresa.

Figura 6

¿Cómo evalúas la comunicación de la empresa sobre el plan de compensación y beneficios?

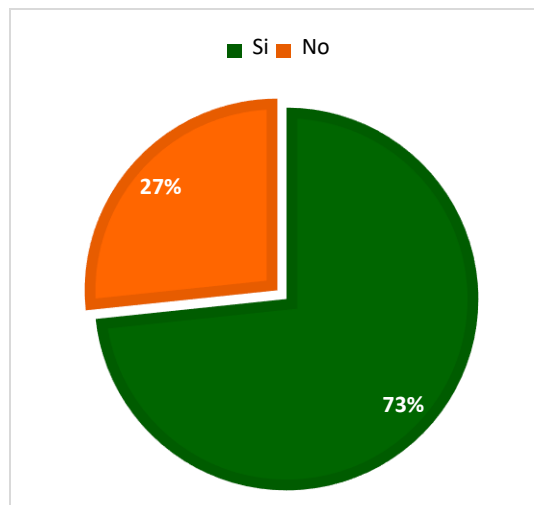


Nota: Los resultados son equitativos. Fuente: Elaboración propia.

Con la interpretación de la pregunta de cómo evalúas la comunicación de la empresa sobre el plan de compensación y beneficios, se tiene como resultado que de las 15 personas encuestados 4 responden que excelente, 4 dicen que es bueno, 4 mencionan que es regular y a 3 les es indiferente.

Figura 7

¿Encuentra fácil acceder y utilizar los beneficios proporcionados?



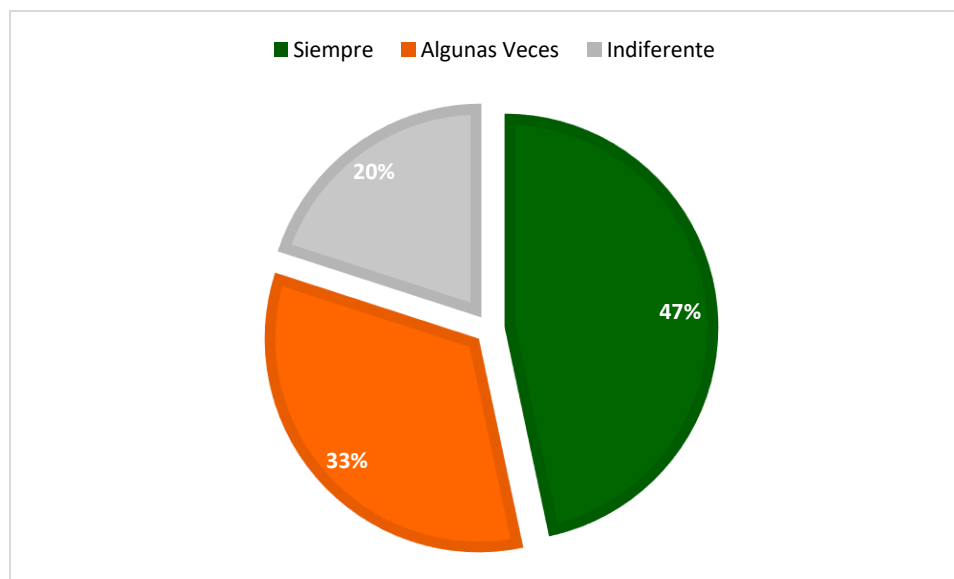
Nota: El 73% de los practicantes indican que es fácil acceder a los beneficios laborales.

Fuente:Elaboración propia.

En la pregunta encuentra fácil acceder y utilizar los beneficios proporcionados, se obtiene como resultado que la mayoría de los encuestados con una participación del 73% responden que sí y el 27% opina que no, esto da favorabilidad ya que los planes de beneficios si son utilizados por la gran parte de la población de la empresa.

Figura 8

¿La organización valora y reconoce los esfuerzos de los colaboradores?



Nota: El 47% de los practicantes sienten que la empresa los reconoce y valora. Fuente: Elaboración propia.

Como última pregunta de la encuesta la organización valora y reconoce los esfuerzos de los colaboradores, se tiene como resultado de aporte positivo que el 47% de la población encuestada determina que siempre son valorados, el 33% menciona que algunas veces con un porcentaje alto de participación y un 20% de la población menciona que le es indiferente.

Experiencia variada: Hay diversidad en las respuestas. Algunos empleados muestran una experiencia más positiva (puntuaciones altas en todas las categorías), mientras que otros tienen calificaciones más bajas en ciertos aspectos.

Percepción positiva en general: La mayoría de los empleados califican de manera positiva los planes de beneficios, su uso y su aprovechamiento en la organizacional.

Alta puntuación en elementos clave: En las preguntas que le aportan a la organización un buen clima laboral se encuentra que la mayoría de la población se siente valorado y además con reconocimiento por sus esfuerzos dentro de la empresa, y mencionan que la empresa demuestra interés por el bienestar y seguridad de los colaboradores ya que tienen la mayor participación la respuesta positiva.

Puntuaciones más bajas: Algunos empleados han dado puntuaciones más bajas en cuanto al desinterés y poco uso de los planes de beneficios que la empresa les otorga.

Poca variabilidad en ciertas categorías: En algunas respuestas se evidencia desconocimiento de los beneficios ofrecidos por la empresa y esto puede ser por falta de interés en los mismos.

Plan de remuneraciones y beneficios para el ingreso laboral

El plan de compensación y beneficio es un elemento muy significativo en la gestión del factor humano puesto que esto representa un estímulo directo que se les brinda al personal por los servicios prestados, es decir el reconocimiento que genera un estilo de vida estable a los empleados.

Esto quiere decir que la compensación hacia el personal no solo puede ser monetario, sino también en compensaciones no monetarias tales como planes carrera, promociones, permisos, flexibilidad en horarios, entre otros, a cambio del buen trabajo realizado, esto puede llegar a generar un buen desempeño laboral posteriormente en esta persona.

De esta manera en la Fundación Valle del Lili se sugiere un plan de compensación y beneficio que permita apalancar el crecimiento desde el actuar de los comportamientos y así mismo generar una calidad de vida equilibrada entre la vida y el trabajo. En el desarrollo de la investigación se enfocó en la atención de los beneficios que la organización brinda a los Estudiantes en Practica que tienen una vinculación directa y que generan un aporte muy importante en la inserción al mundo laboral de cada una de estas personas que viven su propósito de una manera esperanzadora y con oportunidad de estabilidad laboral.

Este personal corresponde al 8% del total de colaboradores que labora en la institución y en el cual la Fundación Valle de Lili dedica un gran esfuerzo en su reclutamiento y selección teniendo en cuenta los valores y principios institucionales. Actualmente gozan de unos beneficios que aporta calidad y confort en su estancia en la institución como: ruta de transporte, actividades como runner, tenis, yoga, juegos de mesa, oasis de descanso, bono de restaurante (1 vez al mes), descuento en gimnasio.

Cabe resaltar que se busca estructurar un programa flexible de incentivos para conceder un reconocimiento al notorio desempeño de buenos trabajadores. Tal programa de incentivos contempla la idea de reconocimientos simbólicos por diferentes aspectos de cumplimiento.

De acuerdo con lo anterior deben ser evaluados nuevos beneficios que nutran este

portafolio tan importante como descuentos en institutos técnicos, universidades, trabajo híbrido (1 día al mes audiencia no asistencial), descuentos en consulta médicas (especialistas). Esta serie de beneficios genera una mayor satisfacción laboral y ayudar atraer y retener los nuevos talentos que se desarrollan en la institución, en la cual procura cuidar y acompañar en todo momento el bienestar del personal.

Por lo tanto, a través de las diferentes estrategias se procura articular los procesos de la gestión humana, se realicen integralmente en función del desempeño sobresaliente de todos sus trabajadores que proporcionen orientaciones y herramientas de gestión a la entidad, para que edifique una vida laboral que contribuya al desempeño productivo y al desarrollo humano de los trabajadores.

Tabla 1

Cuadro de beneficios

Estrategia	Población	Responsables	Recursos	Tiempo de duración	Indicador de control
Plan de Compensación y Beneficio	Estudiantes en Etapa Practica	Subdirección de Gestión Humana	Presupuesto a convenir de Gestión Humana	4 años	Medición de Indicador de Rotación

Nota: La Tabla 1 muestra el cuadro de beneficios de los estudiantes. Fuente:Elaboración propia.

La Tabla 1 contiene todos los beneficios que tendrán los estudiantes en etapa práctica, con una duración de 4 años y una medición de indicador de rotación, de esto es responsable la subdirección de Gestión Humana.

Conclusiones

Esta investigación importante porque beneficia colaboradores que desempeñan un rol de apoyo (Etapa Productiva) en la organización Fundación Valle del Lili, brindando oportunidades de desarrollo profesional y logrando que el colaborador logre adaptarse e integrarse de manera general.

Actualmente esta organización ofrece algunos beneficios (ruta de transporte, yoga, runners), programas de bienestar, capacitaciones, etc. pero este estudio encontró que el conocimiento de estos beneficios no es tan notorio o en su defecto desconocen el proceso de accesibilidad. Lo debilita esto es el incentivo para que el colaborador en etapa práctica siga su continuidad laborando en la fundación.

Por lo tanto, se permite establecer un plan de compensación y beneficios para que los colaboradores puedan visualizar oportunidades de crecimiento y desarrollo, lo que ayudara a asegurar la trascendencia de la fundación y la reducción de costos operativos ante la rotación de personal.

Recomendaciones

Establecidas las conclusiones de esta investigación se recomienda:

Implementar un plan de compensación y beneficios el cual sea socializado desde el primer día de ingreso a la institución, esto permite que los estudiantes en formación y en general los colaboradores disfruten de los beneficios, generando relaciones a largo plazo.

Realizar acompañamiento de forma continua y de forma periódica realizar cuestionarios de satisfacción ya que esto permite identificar las condiciones laborales y el ambiente de trabajo al que están expuestos.

Bibliografía

- ¿El país (2022) Renunciaría a su trabajo? La reveladora respuesta de los colombianos a esta pregunta. <https://www.elpais.com.co/economia/renunciaria-a-su-trabajo-la-reveladora-respuesta-de-los-colombianos-a-esta-pregunta.html>. Consultado el 02 octubre de 2023.
- ABC de la contratación laboral en Colombia*. (2023, marzo 1). Actualícese |; Actualícese. <https://actualicese.com/contratacion-laboral/>
- Actualícese (2023) ABC de la contratación laboral en Colombia recuperado de: <https://actualicese.com/contratacion-laboral/>
- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 200, 5–12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520002>
- Barragán Codina, J. N., Castillo, J., Villalpando Cadena, P., & Guerra, P. (2009). Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales. Efficient employee's retention strategies: The importance of employee fidelity in international organizations. *Innovaciones de negocios*, 6(11), 33–43. <http://eprints.uanl.mx/12509>
- Belara, S. (2019). *Chiavenato. Administración de Recursos H*. https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_H
- Dávila de León, M. C., & Chacón Fuertes, F. (2005). Variables sociodemográficas y permanencia de diferentes tipos de voluntariado. *Papeles Del Psicólogo*, 25(89), 44–57. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808907>
- Esetec (2015) Ventajas de incorporar alumnos en prácticas en empresas recuperado de:

<https://blog.esetec.es/alumnos-en-practicas-en-empresas-2/>

Gonzales, X. (2021) La Fundación Valle del Lili apuesta por la innovación y la investigación.

Editorial la república. Consultado el 26 de agosto de 2023.

Güémez, A (2023) Rotación laboral y jóvenes que no duran en su trabajo,

<https://revistaespejo.com/reflexiones/rotacion-laboral-y-jovenes-que-no-duran-en-su-trabajo/>. consultado el 1 de octubre de 2023

Hernández, G., & Daniza, L. (2011). Asociatividad empresarial y apropiación de la cadena productiva como factores que impulsan la competitividad de los micros, pequeñas y medianas empresas: tres estudios de caso. *Estudios Agrarios*, 17(47), 133–144.

<https://biblat.unam.mx/es/revista/estudios-agrarios/articulo/asociatividad-empresarial-y-apropiacion-de-la-cadena-productiva-como-factores-que-impulsan-la-competitividad-de-las-micro-pequeñas-y-medianas-empresas-tres-estudios-de-caso>

Historia, Y., Granados, I., & Nacional Mayor De San Marcos, U. (n.d.). *CALIDAD DE VIDA LABORAL*. Bvsalud.org. Retrieved October 26, 2023, from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316–331. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.007>

<https://www.larepublica.co/especiales/empresarios-del-ano-2020/la-fundacion-valle-del-lili-apuesta-por-los-procesos-de-innovacion-e-investigacion-3128639>

Informe de Sostenibilidad 2022 Fundación Valle de Lili. <https://valledellili.org/nuestra-institucion/informes-de-sostenibilidad/>

Inicio - Ministerio del trabajo. (n.d.). Gov.co. Retrieved October 26, 2023, from <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

Loli Pineda, A. E. (2014). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 37. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4028>

Manuel, S., & Gómez, M. (n.d.). *La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral*. Unirioja.Es. Retrieved October 26, 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3835381.pdf>

Mesa editorial (2019) Consigue la permanencia laboral en tu empresa a través de estas 4 prácticas recuperado de: <https://www.informabtl.com/consigue-la-permanencia-laboral-en-tu-empresa-a-traves-de-estas-4-practicas/>

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

Revista Semana (2022) Deserción laboral: un reto de las empresas con las nuevas generaciones. <https://www.semana.com/finanzas/articulo/desercion-laboral-un-reto-de-las-empresas-con-las-nuevas-generaciones/202234/>. Consultado el 02 de octubre de 2023.

Apéndices

Apéndice A

Instrumento para la recolección de la información

Se partirá inicialmente de la técnica de recolección de información, la encuesta, esto permite tener un mejor acercamiento con el problema, es esencial conocer y entender a cada persona, así mismo se realizará sondeos de opinión organizacional para abordar los temas más prioritarios y significativos

Encuesta (Google Forms)

- A. Nombre completo
- B. Edad (18 a 20) (21 a 24) (25 a 30) (31 a 34) (35 en adelante)
- C. Etapa de Practica (Inicial 0 a 2 Meses) (Intermedia 3 a 4 meses) (Final 5 a 6 meses)
- D. Genero
- E. En qué área está realizando la practica
- F. ¿La empresa demuestra interés en su bienestar y seguridad?
- G. ¿Usted hace uso de los programas de bienestar ofrecido por la institución?
- H. ¿Encuentra fácil acceder y utilizar los beneficios proporcionados?
- I. ¿Siente que algunas necesidades no están cubiertas por los beneficios actuales?
- J. ¿Cuál es el beneficio ofrecido por la institución que utiliza frecuentemente?
- K. ¿Cómo evalúas la comunicación de la empresa sobre el plan de compensación y beneficios?
- L. Califique de 1 a 5 siendo 1 lo más insatisfecho y 5 lo más satisfechos los beneficios que brinda la institución.
- M. ¿La organización valora y reconoce los esfuerzos de los colaboradores?