

**Proceso de selección de personal de la empresa la Estación de la Moda en el  
Municipio de Purificación Tolima**

Margarita Rosa Montero Useche

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD  
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN  
Administración de Empresas  
2023

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo y mi título profesional en primera medida a Dios y la Virgen por haberme permitido alcanzar un logro más en vida, también quiero resaltar la ardua labor de mis padres quienes siempre estuvieron presentes para apoyarme y guiarme en mi camino para nunca rendirme y así poder cumplir con mis sueños sin desfallecer en ningún momento.

## **Agradecimientos**

Desde lo más profundo de mi ser quiero reconocer a Dios su infinita bondad por haberme dado la salud, entendimiento y demás virtudes para poder lograr culminar mi carrera universitaria con éxito y en los tiempos planeados.

Quiero agradecer a mis padres, profesores y compañeros de estudio por sus consejos y por ser mi motor para poder cumplir con mis objetivos tiempo atrás, gracias a ellos y su apoyo incondicional el día de hoy puedo afirmar que soy una mejor persona.

También quiero otorgar un reconocimiento especial a la Universidad Abierta y a Distancia por ofrecerme a diario sus amplios conocimientos en el transcurso de mi formación profesional.

## Resumen

En este documento escrito se elaboró teniendo en cuenta los diferentes teorías que durante el paso por una Universidad gracias a docentes y actualmente por los conceptos que a diario genera el diplomado en curso, dicho trabajo se realizó al estudio de la Empresa La Estación de la Moda ubicada en el Municipio de Purificación, donde sus propietarios permitieron que se llegara a una conclusión sobre el capital humano en cualquier organización pública, privada o mixta es fundamental, ya que a diario se debe colocar en marcha diversas estrategias para contar con el mejor capital humano y posterior a ello lograr su retenerlos ya que son parte la organización debido a que al contar empleados de calidad que muestre y se destaque en el durante la realización de sus funciones asignadas que se desarrollen, llevara también a que la rentabilidad y competitividad además de ser un factor clave para su crecimiento empresarial sea de vital importancia en el aumento de rentabilidad de la misma.

En este trabajo se implementó la metodología cualitativa, ya que gracias a esta técnica se logra la recopilación de datos concretos sobre preguntas claves para luego proceder a su respectiva interpretación de datos tales como opiniones, ideas emociones y demás aspectos psicológicos de los empleados, pero adjunto a ello también se procesa y analiza datos sumamente relacionados a la empresa para transformarlos en información útil y valiosa para la misma.

***Palabras Claves:*** gestión del talento humano, organización, estrategias, rentabilidad y competitividad.

## Abstract

In this written document, it was elaborated taking into account the different theories that during the passage through a University thanks to teachers and currently due to the concepts that the current diploma generates daily, said work was carried out at the study of the Company La Estación de la Moda Located in the Municipality of Purificación, where its owners allowed a conclusion to be reached on human capital in any public, private or mixed organization, it is fundamental, since various strategies must be implemented daily to have the best human capital. and after that, achieve their retention since they are part of the organization because by having quality employees that show and stand out in the performance of their assigned functions that are developed, it will also lead to profitability and competitiveness in addition to being a key factor for its business growth is of vital importance in increasing its profitability.

In this work, the qualitative methodology was implemented, since thanks to this technique the collection of specific data on key questions is achieved and then proceed to their respective interpretation of data such as opinions, ideas, emotions and other psychological aspects of the employees, but attached To this, data highly related to the company is also processed and analyzed to transform it into useful and valuable information for it.

**Keywords:** human talent management, organization, strategies, profitability and competitiveness.

## Tabla de Contenido

Introducción.....	7
Planteamiento del Problema .....	10
Antecedentes del Problema .....	11
Justificación .....	13
Objetivos.....	15
Marco Teórico.....	16
Marco Legal.....	17
Metodología De La Investigación.....	19
Resultados.....	19
Conclusiones.....	33
Recomendaciones .....	34
Bibliografía.....	35

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> Historia de la Evolución Gestión Humana.....	11
<b>Tabla 2</b> Normatividad para Gestión del Capital Humano.....	17

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> ¿Qué tipo de vinculación tiene? .....	20
<b>Figura 2</b> ¿Nivel de productividad por incentivos?.....	21
<b>Figura 3</b> ¿Exaltación a capital humano?.....	22
<b>Figura 4</b> ¿La buena labor lleva a una mejora continua?.....	23
<b>Figura 5</b> ¿Qué tipo de incentivos a obtenido?.....	24
<b>Figura 6</b> ¿Un mal clima organizacional afecta el ambiente laboral?.....	25
<b>Figura 7</b> ¿Las instalaciones se han visto afectadas por un mal ambiente laboral?.....	26
<b>Figura 8</b> ¿Se encuentra satisfecho con su remuneración mensual?.....	27
<b>Figura 9</b> ¿A sentido sobre carga laboral?.....	28
<b>Figura 10</b> ¿Se cuenta con un canal de comunicación abierto?.....	29
<b>Figura 11</b> ¿Cree en el futuro de la empresa?.....	30
<b>Figura 12</b> ¿Se siente cómodo al expresar su punto de vista?.....	31
<b>Figura 13</b> Proceso de selección de personal para la empresa Estación de la Moda .....	32

## **Introducción**

Este trabajo de grado tiene como objetivo poder lograr un concepto más amplio y concreto sobre conceptos como los son organización, planificación y dirección, basándose en diversas opiniones de autores relacionados con el tema que a diario y tiempo atrás han sido fundamentales para todo lo que conlleva la hermosa profesión de Administración de Empresas, este trabajo se basa principalmente en todo lo que tiene que ver con aprender a seleccionar el mejor capital humano en las organizaciones.

La estación de la Moda ubicado en el Municipio de Purificación Tolima; es una empresa pequeña la cual se hace necesario tener un campo más claro acerca del reclutamiento, la selección, la inducción para poder contratar al más adecuado de los candidatos a las plazas vacantes de la empresa y una vez contratados lograr su máximo potencial para el crecimiento y motivación por parte de los empleados.

El diplomado que ofrece la Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD, tiene como finalidad lograr reforzar los conocimientos adquiridos en la formación profesional y poder fortalecer las diversas aptitudes y competencias que a diario desarrollan los estudiantes y egresados de las diferentes carreras profesionales, todo esto conlleva a dotar de herramientas necesarias para generar competitividad en las organizaciones de su entorno laboral nacional o global

## **Planteamiento del Problema**

Hoy en día las organizaciones ya sean públicas, privadas o mixtas para no quedarse atrás deben adatar un sistema sumamente competitivo en el campo laboral nacional y global ya que día a día se hace más difícil una constante evolución, la cual incorpore políticas concretas y fáciles de entender para así poder ser atractivos al capital humano que cumpla a cabalidad sus diversas funciones, responsabilidades y obligaciones con relación a la vacante que se tenga en el momento en la empresa, por ello una adecuada gestión que garantizara competitividad en los empleados y así poder lograr objetivos establecidos.

La Empresa La Estación de la Moda se caracteriza por su excelente atención al usuario y una excelente calidad en ropa deportiva, formal y por supuesto línea infantil adjunto a ello líneas de calzado y accesorios cumplir con las expectativas de todo el núcleo familiar, a través de lineamientos que conlleven a cumplir metas trazadas por sus propietarios para el crecimiento de la Empresa.

Una adecuada selección del capital humano juega un papel primordial en obtener bases sólidas para impulsar y llevar a un éxito total cualquier organización, ya que se logrará identificar para su contratación personas de gran calidad profesional y personal para crecimiento del empleado y por ende la empresa para la cual labora.

### **Formulación del problema**

¿Cómo se puede mejorar el proceso de reclutamiento, selección y adaptación al trabajo del personal en la Empresa La Estación de la Moda en el Municipio de Purificación Tolima?

### Antecedentes del Problema

La historia o evolución de la gestión humana, depende del enfoque o tipo de historicidad, basada fundamentalmente en el cambio en la concepción personal, dejándose de entender como un costo para la organización y ser considerado más bien como un recurso, y hoy día como una fuente generadora de ventajas competitivas sostenidas. Al observar la historia de la gestión del talento humano, se evidencia la profunda huella que han dejado las relaciones de producción en los planteamientos y desarrollos que se ejercen en las organizaciones (Herrera, 2008).

**Tabla 1**

*Historia de la Evolución Gestión Humana*

<b>Época</b>	<b>Enfoque</b>
<b>Época Primitiva</b>	<p>Actividades de caza, pesca y recolección.</p> <p>Autoridad y toma de decisiones: los jefes de familia.</p> <p>Trabajo en Grupo.</p>
<b>Época Esclavista</b>	<p>Estricta supervisión del trabajo y castigo corporal.</p> <p>Realizaban tareas de fuerza.</p> <p>El esclavo carecía de derechos.</p>
<b>Época Feudal</b>	<p>Concepto de servidumbre.</p> <p>El señor feudal ejercía control sobre el siervo.</p>

	Algunos se independizaron y crearon talleres artesanales.
<b>Época Industrial</b>	Aparición de los inventos. Se generaron conceptos como producción y fuerza laboral. Explotación en el trabajo con horarios excesivos, ambiente insalubre, trabajos peligrosos, entre otros.
<b>Época Actual</b>	Desarrollo tecnológico como herramienta y soporte. Optimización de los recursos y simplificación del trabajo. Sociedad del conocimiento.

*Nota.* La tabla 1 evidencia el desarrollo de la gestión humana en las diferentes épocas. Fuente: (Herrera, 2008).

En la tabla 1, se determina que el proceso de selección de personal desde el inicio de los tiempos hasta la actualidad es de gran relevancia para todas y cada una de las empresas ya que todo este proceso conlleva a que se adquiriera mejores y nuevos talentos humanos teniendo en cuenta las necesidades que la organización tenga, es por tal motivo que todas las empresas pretenden lograr un trabajo eficiente en el desarrollo de su talento humano contratado para que se tenga como finalidad el logro en la efectividad en el campo empresarial actual

## **Justificación**

Este documento se redacta con el objetivo de realizar un estudio a la empresa La Estación de la Moda, para tener una visión clara de lo importante e indispensable que es una buena gestión del capital humano dentro de la empresa, ya que esto conlleva a que los empleados sean personas con sueños e ideales de alto nivel y no solo como alguien que cumpla con un horario establecido, contar con personal satisfecho y propietarios a gusto con sus resultados genera que a diario se den beneficios con bases concretas y cada día se entienda mejor que la toma de decisiones en los momentos oportunos marca la diferencia entre el éxito o el fracaso para las organizaciones. Tener clara una visión cuya formación de los empleados sea objetivo clave para la empresa es fundamental en el crecimiento que día a día se obtiene en los campos tecnológicos, sociales, ambientales y sobre todo financiero

La Empresa La Estación de la Moda busca redireccionar a una mejora constante el concepto de gestión del capital humano para su beneficio empresarial y posterior beneficio personal de cada colaborador que hace parte de esta familia que, aunque hoy en día es pequeña con el esfuerzo continuo y las decisiones oportunas de negocio llegara a ser una empresa de mayor renombre social en el Municipio de Purificación. Se pretende establecer:

Tener siempre como eje central que el trabajo en equipo es clave para el éxito del mañana.

Contar con el mejor ambiente familiar para así poder obtener el mayor potencial de los empleados.

Desde su contratación establecer un vínculo de compromiso, responsabilidad, motivación y desempeño en su área.

Lograr su fidelidad hacia la empresa para un mayor compromiso mutuo.

Con esfuerzo continuo poder día a día lograr un mejor posicionamiento en el mercado local.

Como conclusión se debe tener presente que el buen trato al trabajador ayuda sin lugar a dudas a elevar su potencial personal y profesional y por ende a poder lograr el mayor desempeño de las empresas en el campo laboral.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar el proceso de selección de personal para la empresa La Estación de la Moda en el municipio de Purificación Tolima.

### **Objetivos Específicos**

Identificar las etapas de contratación e inducción para tener claro sus ventajas y desventajas.

Contar con capital humano que se sienta comprometido y motivado con la empresa para beneficio de las partes interesadas.

Implementar políticas claras para una buena gestión del capital humano que conlleve a potencializar las capacidades en su entorno laboral.

## Marco Teórico

Hace poco tiempo que la cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas y pasadas y se concentró en el presente; con ello, provocó que el conservadurismo y la preservación del statu quo dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en las maneras de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos. Los departamentos de recursos humanos (DRH) empezaron a ver a las personas como recursos vivos e inteligentes, y ya no como factores inertes de producción. Los RH se convirtieron en el recurso más importante de la organización y en el factor determinante del éxito de la empresa. La tecnología pasó por un increíble e intenso desarrollo y comenzó a influir en el comportamiento de las organizaciones y de las personas que participaban en ellas. El mundo seguía cambiando. Además, los cambios eran cada vez más veloces. (Chiavenato I. , 2009)

(Quintanilla Pardo, 2002) o“la gestión del talento humano está orientada a la conformación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones de cada uno de los empleados poseen, delimitan y caracterizan”.

## Marco Legal

A continuación, en la tabla 2 se muestra la relación del proyecto con las diferentes normatividades entre las cuales se encuentran leyes, circulares o decretos de ley, por el cual se establecen los derechos y deberes tanto del empleador como del empleado y el fomento de las diversas actividades empresariales dentro del territorio nacional.

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 2663 de 1950 el CST ordena las disposiciones entre las relaciones laborales y leyes que se aplican al proceso de gestión del talento humano.

### Tabla 2

#### *Normatividad para Gestión del Capital Humano*

<b>Ley, Circular o Decreto</b>	<b>Aplicación Específica</b>
<b>Ley</b>	
Circular 016 del 30 de septiembre de 2021	Lineamientos sobre la programación del descanso compensado para el disfrute de las festividades de fin de año
Ley 2043 del 27 de julio 2020	Incentivar la contratación de los jóvenes que han terminado hace poco su carrera profesional, técnica o tecnológica
Ley 1952 de 2019 del 28 de enero	Mecanismo de intervención de manera, digna y respetuosa en procesos disciplinarios, sobre todo, a los servidores públicos

Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia
Ley 1562 de 2012 del 11 de julio	Se establecen los parámetros que regulan el conjunto de entidades públicas y privadas y los procedimientos enfocados en la prevención de riesgos, protección y atención de tus empleados.
Ley 100 de 1993 del 23 de diciembre	garantizar los derechos de la comunidad y la persona para tener una calidad de vida acorde con la dignidad humana
Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950	<p>el CST ordena las disposiciones entre las relaciones laborales y leyes que se aplican al proceso de gestión del talento humano.</p> <p>Debido a la complejidad de la gestión de talento humano, es importante tener en cuenta estos documentos para realizar la labor de manera legal</p>

*Nota.* En la tabla 2 se observa las leyes relacionadas al proyecto. Fuente: (Función pública, 2009).

## **Metodología de la Investigación**

### **Tipo de investigación**

Durante esta investigación que se llevó a cabo en la Empresa La Estación de la Moda del Municipio de Purificación, se implementó un método cuantitativo, gracias a dicha herramientas se permite medir resultados de forma clara y concreta.

### **Instrumento**

Se implementará por parte de los propietarios de la Empresa La Estación de la Moda un cuestionario específico para obtener los datos necesarios con los cuales se realizará un análisis.

### **Muestra**

Al ser una empresa pequeña en el momento solo se cuenta con 5 trabajadores y sus 2 propietarios, al realizar este estudio se contará con un porcentaje del 100% de confiabilidad y ningún margen de error.

### **Resultado**

Se presentan los resultados obtenidos mediante una (encuesta) con el objetivo de recolectar información clara y precisa para observar los resultados que se darían gracias al instrumentó implementado para tal fin.

### **Análisis**

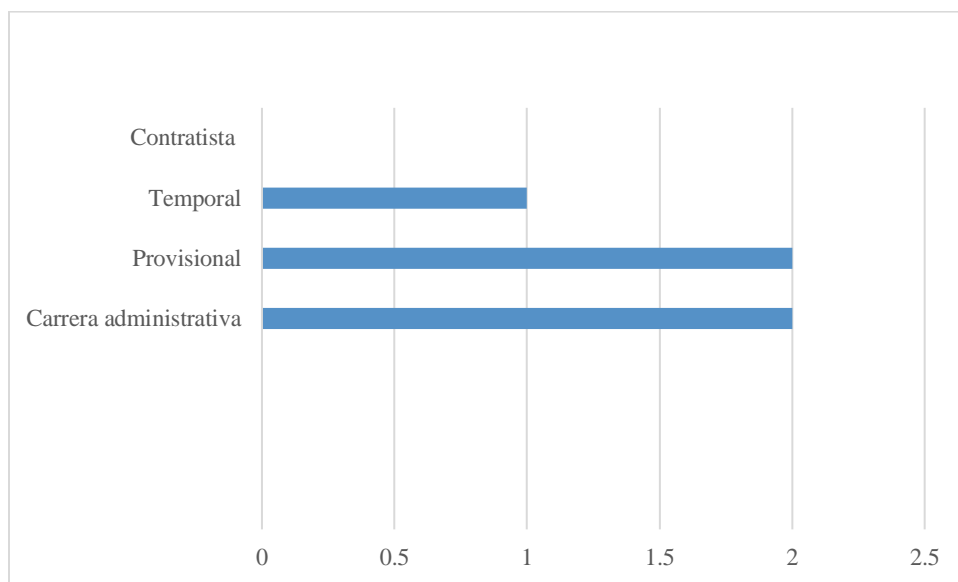
Se hace el análisis pertinente a las encuestas realizadas a los 5 trabajadores de la Empresa La Estación de la Moda, con el objetivo de lograr oportunidades de mejora y posteriormente la creación de plan de acción.

## Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta que se implementó en la empresa la Estación de la Moda localizada en el Municipio de Purificación Tolima a su capital humano.

### Figura 1

*Pregunta 1 ¿Qué tipo de vinculación tiene?*

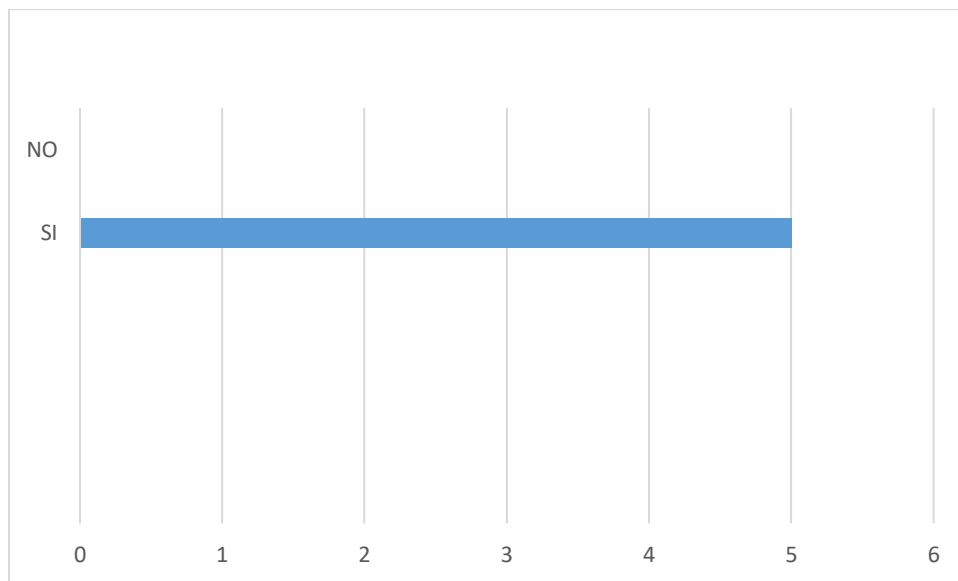


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 1, se puede observar la respuesta obtenida por los empleados al preguntarles sobre el tipo de vinculación que tienen con la empresa, por lo cual se obtiene los siguientes resultados: 2 personas están contratadas con carrera administrativa, 2 personas están contratadas bajo contrato provisional y una sola persona esta de manera temporal en la empresa, lo que conlleva que a pesar de las diferentes formas de contratación, cuentan con el total apoyo por parte de la empresa para su crecimiento profesional y empresarial.

**Figura 2**

*Pregunta 2 ¿Nivel de productividad por incentivos?*

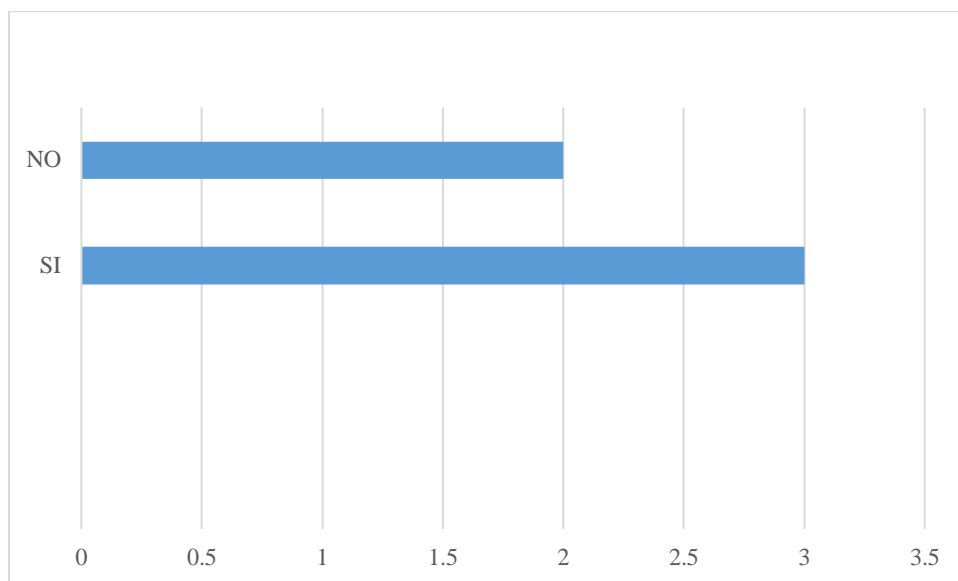


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2, se les pregunta a los empleados si es posible medir su productividad personal para participar en incentivos a futuro y se obtiene los siguientes resultados, en su totalidad las cinco personas dieron su consentimiento para ser evaluados y así poder participar en incentivos otorgados por la empresa.

**Figura 3**

*Pregunta 3 ¿Exaltación a capital humano?*

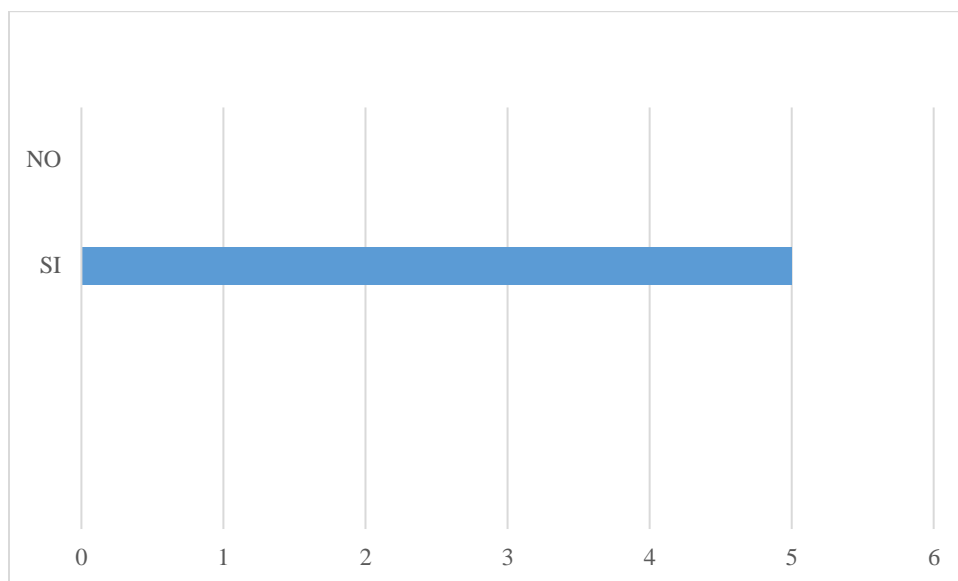


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3, se les pregunta a los empleados si en algún momento han trabajado con personal que haya sido exaltado teniendo los siguientes resultados, 3 de las personas en algún momento de su vida o actualmente han trabajado con alguien el cual, ha tenido reconocimiento en su entorno laboral, mientras 2 de las personas jamás han trabajado con alguien que haya tenido ningún tipo de reconocimiento en su vida laboral.

**Figura 4**

*Pregunta 4 ¿La buena labor lleva a una mejora continua?*

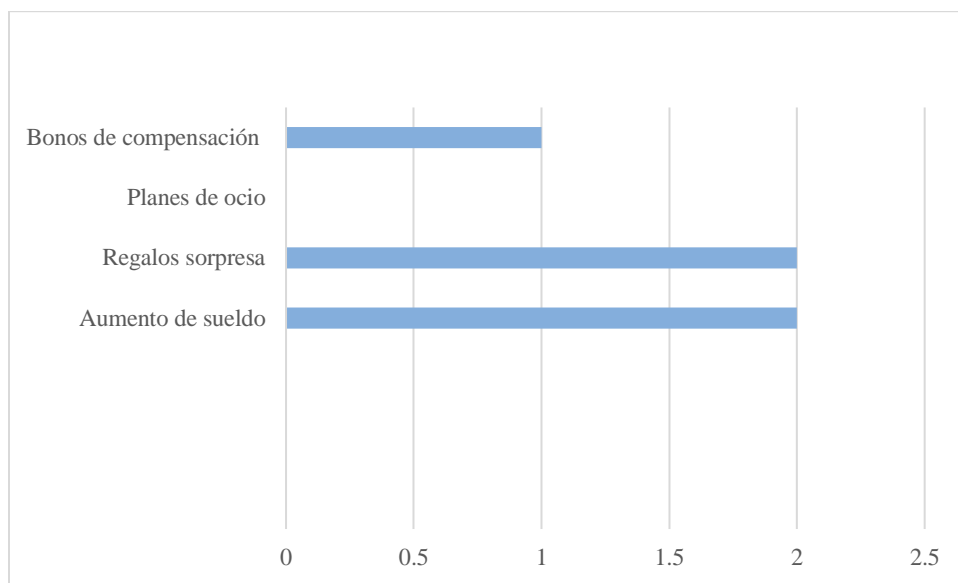


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 4, se les pregunta a los empleados si en su concepto personal consideran que una buena gestión para mejorar constantemente es de vital importancia y se obtuvo los siguientes resultados, en su totalidad las cinco personas estuvieron de acuerdo que es de vital importancia tanto para ellos como empleados como para el crecimiento que día a día se propone la empresa en su entorno

**Figura 5**

*Pregunta 5 ¿Qué tipo de incentivos a obtenido?*

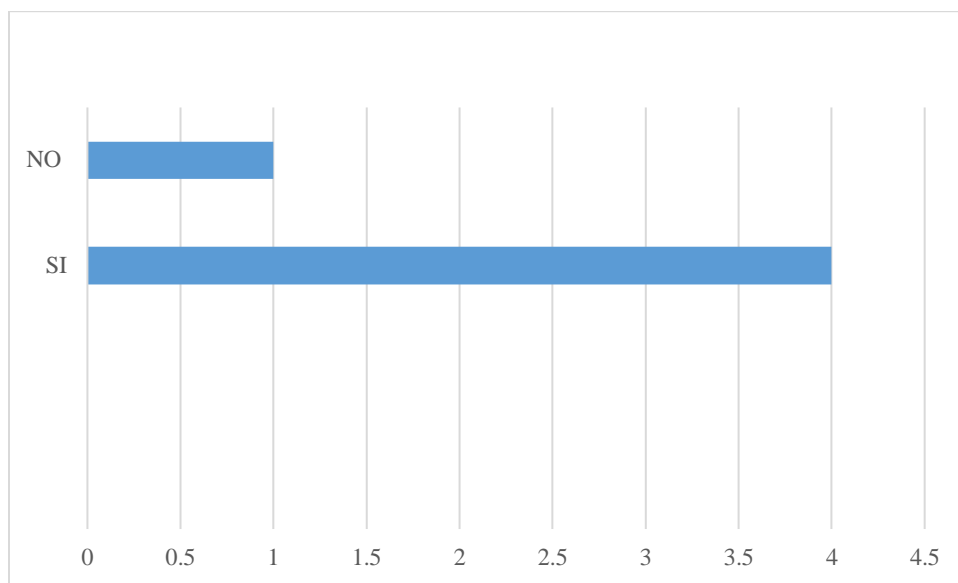


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 5, se les pregunta a los empleados si en algún momento ha llegado a recibir algún incentivo por parte de la empresa y se obtuvo los siguientes resultados, 2 personas al logrado alcanzar regalos sorpresa por parte de la empresa, 2 personas al logrado aumento de sueldo y una sola persona ha obtenido un bono de compensación, todos estos incentivos dados en algún momento han sido gracias a arduo esfuerzo de los empleados durante el tiempo que llevan trabajando

**Figura 6**

*Pregunta 6 ¿Un mal clima organizacional afecta el ambiente laboral?*

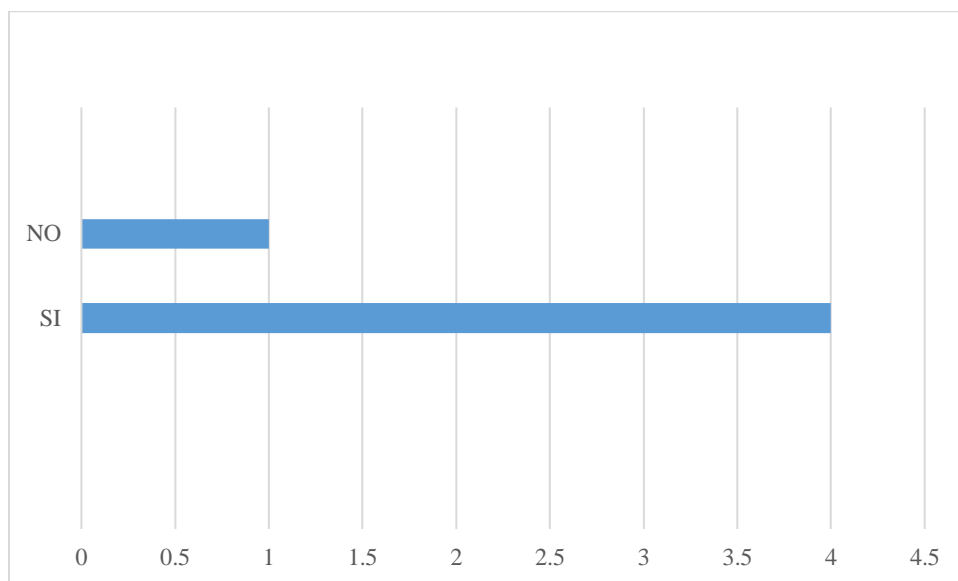


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 6, se les pregunta a los empleados si un mal clima dentro de la empresa causaría problemas y se obtuvieron los siguientes resultados, 4 personas piensan que, si sería perjudicial para la empresa verse envuelta en inconvenientes de mal ambiente, mientras que una sola persona considera lo contrario.

**Figura 7**

*Pregunta 7 ¿Las instalaciones se han visto afectadas por un mal ambiente laboral?*

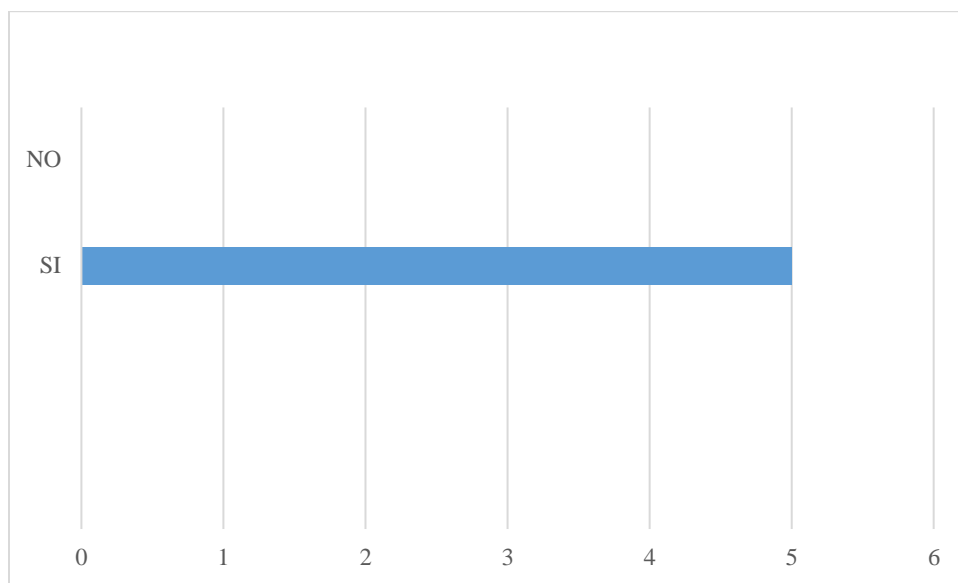


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 7, se les pregunta a los empleados si el clima organizacional negativo afectaría las instalaciones físicas de la empresa y se obtuvo los siguientes resultados, 4 personas consideran que tener un mal ambiente laboral podría llegar a ocasionar daños físicos dentro de la empresa, mientras que una sola persona considera que esto no afectaría en nada las instalaciones.

**Figura 8**

*Pregunta 8 ¿Se encuentra satisfecho con su remuneración mensual?*

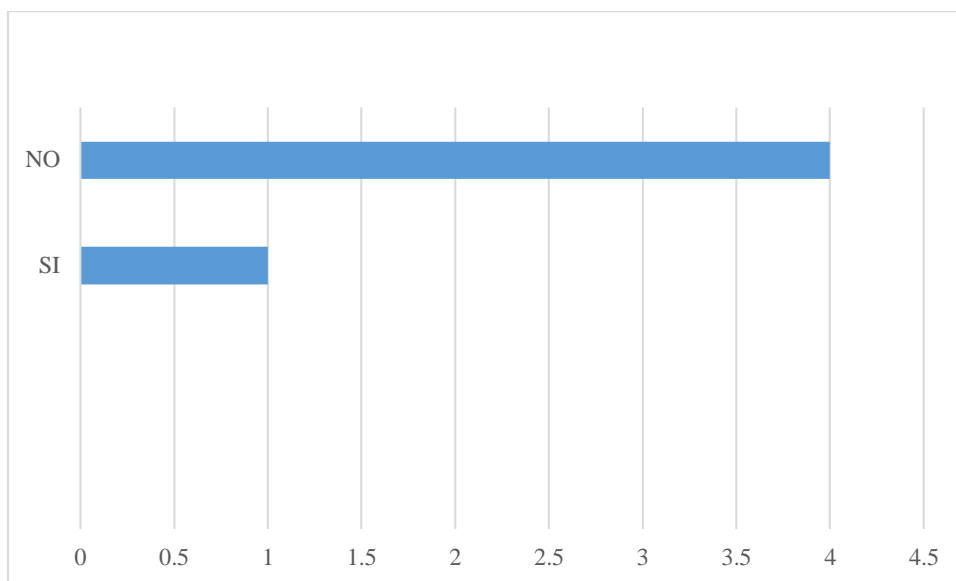


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 8, se les pregunta a los empleados si la remuneración que reciben mensualmente influye en el ambiente laboral y se obtuvieron los siguientes resultados, en su totalidad las cinco personas están de acuerdo en que contar con una buena remuneración salarial llegaría a influir de manera positiva para cada empleado y para la satisfacción de la empresa.

**Figura 9**

*Pregunta 9 ¿A sentido sobre carga laboral?*

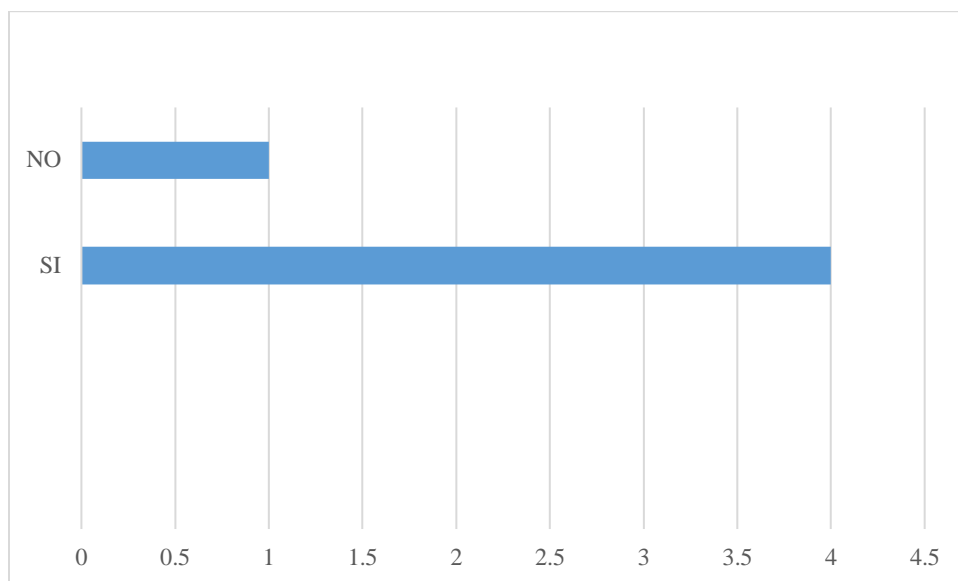


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 9, se les pregunta a los empleados si en algún momento han llegado a sentir sobre carga laboral por parte de la empresa y se obtuvieron los siguientes resultados, 4 personas consideran que en lo que llevan trabajando para la empresa nunca han sentido sobre carga laboral, mientras 1 persona piensa lo contrario y refiere en algún momento haberse sentido con sobre carga laboral por parte de la empresa

**Figura 10**

*Pregunta 10 ¿Se cuenta con un canal de comunicación abierto?*

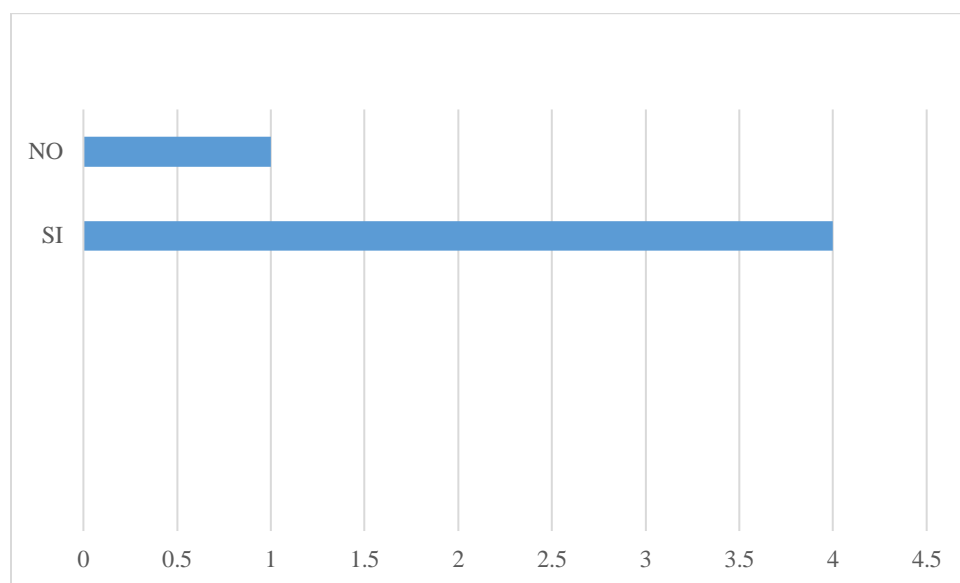


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 10, se les pregunta a los empleados si los propietarios de la empresa mantienen un canal de comunicación abierto y funcional con los empleados y se obtuvieron los siguientes resultados, 4 personas consideran que, si se mantiene un canal de comunicación abierto y para beneficio de las partes interesadas, mientras 1 persona considera que el canal de comunicación es negativo

**Figura 11**

*Pregunta 11 ¿Cree en el futuro de la empresa?*

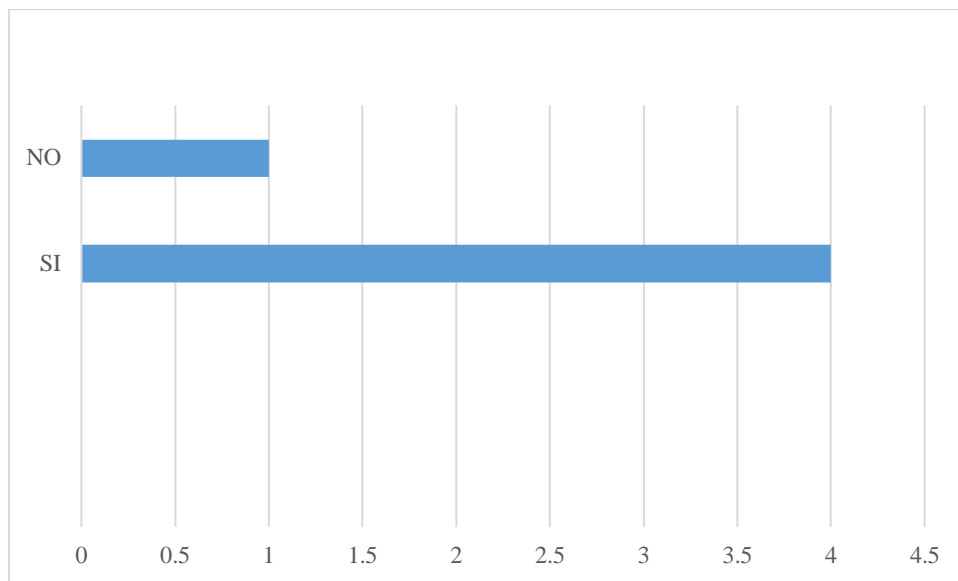


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 11, se les pregunta a los empleados si creen en la empresa y su posible crecimiento en el entorno empresarial y se obtuvo los siguientes resultados, 4 personas creen fielmente en la Empresa La Estación de la Moda y su crecimiento en el mercado, mientras que 1 persona no cree ni considera posible su crecimiento en el mercado.

**Figura 12**

*Pregunta 12 ¿Se siente cómodo al expresar su punto de vista?*



Fuente: Elaboración propia.

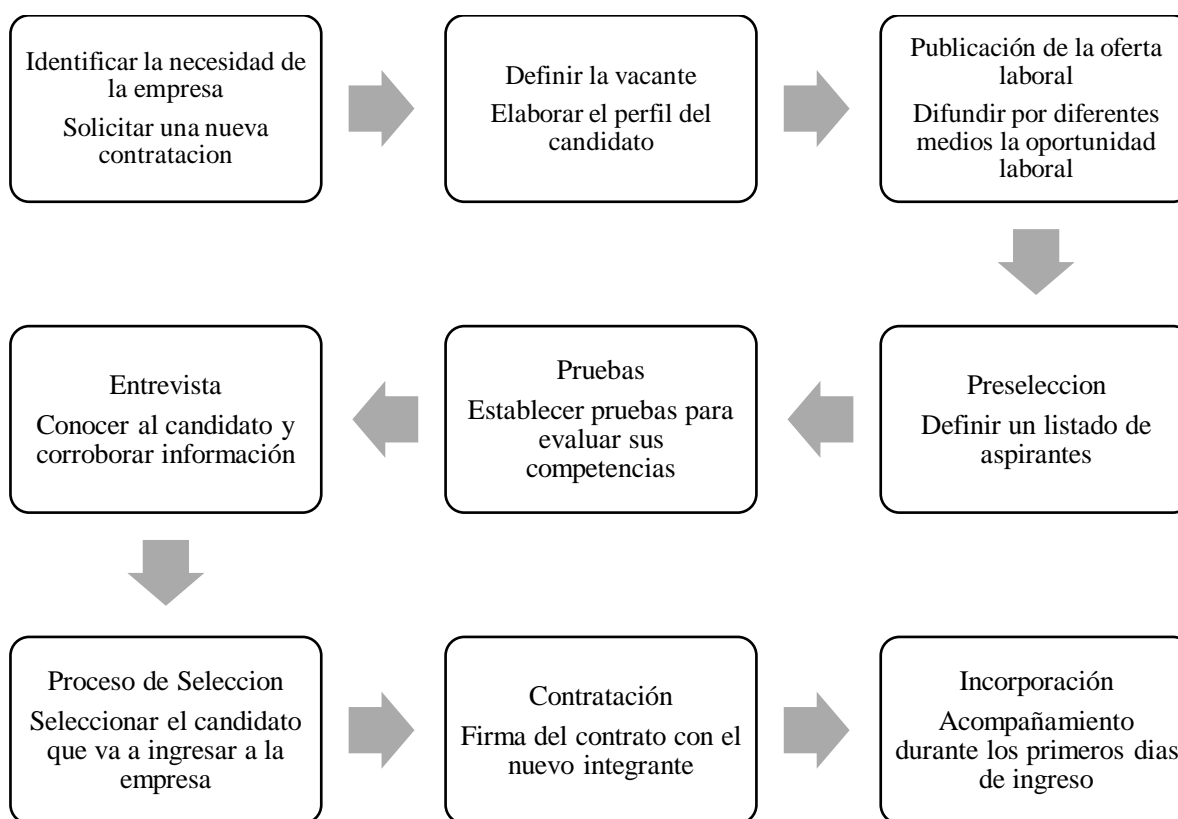
En la figura 12, se les pregunta a los empleados si se sienten con total libertad de expresarse ante sus jefes y compañeros y se obtuvieron los siguientes resultados, 4 personas se sienten libres de poder opinar y expresar sus ideas dentro de la empresa ya sea ante jefes o compañeros, mientras que 1 persona no se considera libre a la hora de expresar sus ideas ante nadie en la empresa.

### Proceso de selección de personal para la empresa Estación de la Moda

A continuación, se muestra el diseño del proceso de selección de personal para la empresa La Estación de la Moda del Municipio de Purificación Tolima.

**Figura 13**

*Proceso de selección de personal para la empresa Estación de la Moda*



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 13, se observa el diseño del proceso de selección de personal para la empresa la Estación de la Moda y las diferentes etapas que se deben llevar a cabo para lograr un resultado lo más eficiente posible para beneficio de la empresa y por ende poder contar con el mejor capital humano posible.

## Conclusiones

La responsabilidad que adquieren las personas que se ocupan de solventar a diario los contratiempos que ocurren en las empresas y su capital humano siendo ellos mismos garantes de las partes para obtener el mejor resultado posible, dichas personas influyen en todas las áreas de las organizaciones y junto a ello son participes en apoyar a los empleados en su crecimiento personal y laboral promoviendo constantemente liderazgo, innovación, responsabilidad, creatividad y demás habilidades que favorezcan de manera individual y sin lugar a dudas a la empresa de tal manera que pueda lograr subir índices de productividad en el campo empresarial.

La parte de motivar y premiar al capital humano de cualquier organización empresarial es fundamental ya que ayuda atraer, fidelizar y retener al talento humano, reconocer cuando se ha hecho un buen trabajo, darles las herramientas adecuadas para que se sientan cómodos, ofrecer flexibilidad en cuanto horarios cuando el empleado lo requiere por diferentes motivos, tener un canal de comunicación abierto para que opinen y expresen sus sentimientos e ideas y por último mantener una cultura laboral positiva fomentando el trabajo en equipo es de gran importancia para la Empresa La Estación de la Moda ya que todo esto en conjunto conlleva a lograr los objetivos propuestos.

## Recomendaciones

Se sugiere seguir implementando un buen sistema de gestión para los empleados ya que hoy en día se están viviendo cambios a diario y los factores internos y externos garantizaran su crecimiento o retroceso en el campo empresarial.

Se sugiere mantener un plan empresarial realista ya que la planificación coherente ayuda a fijar un norte claro estableciendo metas concretas, fondos a invertir coordinando los ingresos y egresos, la toma de decisiones realistas y concretas, y las estrategias de marketing dependiendo de las pautas de la empresa

Se sugiere a los propietarios de la Empresa La Estación de la Moda una buena comunicación con los empleados ya que todos tiene opiniones e ideas diferentes y la falta de atención puede generar mal ambiente laboral, planificar estrategias a futuro y ser cada día un mejor líder son ítems claves para los encargados del crecimiento de la empresa

Se sugiere a los empleados apoyar a diario a la Empresa La Estación de la Moda generando un buen entorno laboral, que motive a todos los miembros de la organización y se sientan a gusto en sus lugares de trabajo, esto es de vital importancia para el aumento de la productividad dentro de la compañía.

## Bibliografía

ANSO, R. G. (2020). *EL METODO RICO; DIEGO GRACIA ANSO*. ESTADOS UNIDOS : INDEPENDENTLY PUBLISHED.

Arias Galicia, F. (1984). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*. MEXICO: TRILLAS .

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* . Mexico : McGRAW-HILL.

CHIAVENATO, I. (2011). *RECURSOS HUMANOS* . MEXICO: McGRAW.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw Hill. Obtenido de <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>

G., A. (1994). *Administración de Recursos Humanos* . Mexico: Trillas .

Gonzalez Ariza, A. (2017). *Metodos de compensacion basados en competencias* (3a. ed.). Universidad del Norte . Obtenido de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?>

Herrera, P. (2008). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas competitivas*. Bogota : Universidad de La Salle.

I., C. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* . McGraw - Hill. Obtenido de <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=296>

Naylor, M. L. (1994). *Psicología Industrial: Fundamentos Teóricos y Sociales* . Mexico : Trillas .

PUBLICA, F. (2023). *Proceso Gestion del Talento Humano Requisito Legal*. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/normas-gestion-th>

Quintanilla Pardo, I. (2002). *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano*. ESPAÑA: Ediciones Díaz de Santos.

## Apéndices

### Apéndice A

#### *Diseño de cuestionario*

1. ¿Qué clase de relación o vínculo tiene usted con la Empresa La Estación de la Moda en el momento de ser contratado?
  - Carrera administrativa
  - Provisional
  - Temporal
  - Contratista
  
2. ¿Daría su consentimiento personal a la empresa para medir su productividad para participar por incentivos?
  - SI
  - NO
  
3. ¿A trabajado usted con capital humano el cual haya sido exaltado en su trabajo?
  - SI
  - NO
  
4. ¿En su concepto personal considera que una buena labor para la mejora continua de los empleados es de gran importancia para la empresa?
  - SI
  - NO
  
5. ¿Qué clase de compensaciones o incentivos usted ha llegado a recibir por parte de su empresa?
  - Aumento de sueldo
  - Regalos sorpresa
  - Planes de ocio

- Bonos de compensación

6. ¿En su concepto personal cree usted que un mal clima organizacional puede afectar el ambiente en la empresa desde su contratación?

- SI
- NO

7. ¿Afecta el clima organizacional las instalaciones físicas de la empresa?

- SI
- NO

8. ¿La remuneración que usted recibe mensualmente influye en el ambiente laboral en donde usted se encuentra?

- SI
- NO

9. ¿En algún momento ha sentido sobrecarga laboral por parte de la empresa?

- SI
- NO

10. ¿Los propietarios mantienen informado de lo que es importante sobre la marcha de la empresa y su trabajo?

- SI
- NO

11. ¿Cree usted en la empresa actualmente y su crecimiento a futuro?

- SI
- NO

12. ¿Se siente con libertad para expresar sus ideas y opiniones ante sus jefes y compañeros?

- SI
- NO