



**Diseño del Proceso de Selección de Personal para la Empresa 1^a
SASTRERIA**

Diana Carolina Gaitán Grajales

Proyecto de grado para optar por el título de administrador de empresas

Asesor

José Miguel Preciado Salamanca

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Administrador de Empresas
El Carmen de Viboral, Antioquia, Colombia
2023

Cita	(Calderón Hernández, Álvarez Giraldo , & Naranjo Valencia , 2006)
Referencia	Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (10 de diciembre de 2006). Cuaderno de administración. Obtenido de
Estilo APA 7 (2020)	https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4314/3268



Biblioteca Seccional Oriente (El Carmen de Viboral)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen	8
Abstract	9
1. TÍTULO DE LA PRÁCTICA.....	10
2. TEMA DE LA PRÁCTICA.....	11
3. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	13
MISIÓN.....	14
VISIÓN	14
VALORES	14
HISTORIA	14
PORTAFOLIO DE SERVICIOS.....	16
ANÁLISIS PESTAL.....	17
4. ANTECEDENTES	20
5. PROBLEMÁTICA Y PROBLEMA.....	23
<i>Ilustración 2 Diagrama de Ishikawa.....</i>	23
6. OBJETIVOS	24
6.1. GENERALES.....	24
6.2. ESPECÍFICOS	24
7. JUSTIFICACIÓN	25
8. DELIMITACIÓN O ALCANCES	26
8.1. TEMPORALES.....	26
8.2. ESPACIAL.....	26

9. MARCO REFERENCIAL.....	27
9.1. TEÓRICO.....	27
9.2. NORMATIVO	34
9.3. CONCEPTUAL	35
10. DISEÑO METODOLÓGICO	37
11. RESULTADOS.....	40
12. CONCLUSIONES	48
13. RECOMENDACIONES	51
15. REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	54

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 Estructura organizacional.....	13
Ilustración 2 Diagrama de shikawa	23
Ilustración 3 Lista de chequeo de habilidades.....	43
Ilustración 4 Formato de identificación de cargo.....	44
Ilustración 5 Formato de verificación de referencias	45
Ilustración 6 Tabla de indicadores	47

Dedicatoria

"Con amor y gratitud, quiero dedicar este logro a mi querida mamá y a mis hermanos. Su constante apoyo, aliento y cariño han sido la fuerza impulsora detrás de cada paso que he dado en este emocionante camino académico. A través de los desafíos y triunfos, ustedes han sido mi fuente de inspiración inquebrantable. Esta culminación no solo representa mi esfuerzo, sino también la profunda conexión que compartimos como familia. Gracias por creer en mí y por ser mi razón para alcanzar siempre las estrellas. Este logro es suyo tanto como mío. Con todo mi amor, Carolina Gaitán.

Agradecimientos

A mi querida mamá, mi roca inquebrantable, mi apoyo incondicional y mi fuente inagotable de amor, quiero dedicarle un profundo agradecimiento. Tus palabras de aliento y tus sacrificios han sido mi inspiración constante.

A mis valiosas amigas, quienes han sido mis compañeras leales a lo largo de esta travesía, quiero expresar mi gratitud sincera. Sus risas, consejos y momentos compartidos han iluminado incluso los días más desafiantes. Gracias por estar a mi lado, por creer en mí y por ser parte de este capítulo especial de mi vida.

Con humildad y alegría, agradezco a Dios, a mi madre y a mis amigas por ser pilares fundamentales en este emocionante proyecto. Su influencia y apoyo han dejado una huella imborrable en mi corazón.

Resumen

Este trabajo de grado se propone diseñar un proceso de selección de personal eficiente para la empresa. Con este fin, se realiza un análisis interno y externo de la organización, explorando su estructura, misión, visión, historia y servicios. La utilización de un diagrama de espina de pescado en este proceso permite identificar de manera precisa las problemáticas en el proceso de selección, respaldando así la necesidad de este proyecto.

Para orientar el trabajo, se establecen metas claras, alcanzables y medibles. Se selecciona una metodología apropiada que abordará sistemáticamente los objetivos, garantizando resultados confiables. Posteriormente, se expondrán los resultados obtenidos, brindando una visión detallada de los avances y destacando áreas con potencial de mejora.

Finalmente, el trabajo concluirá con recomendaciones y conclusiones específicas por parte del estudiante. Estas tienen como propósito proporcionar a la empresa una guía práctica y útil para mejorar su proceso de selección de personal. Este enfoque busca no solo optimizar la calidad y eficiencia del proceso, sino también fomentar el crecimiento y desarrollo continuo de la organización. En resumen, a través de un análisis profundo, metas claras y metodología sólida, se busca contribuir al fortalecimiento de la empresa y su proceso de selección de personal.

Palabras clave: Proceso, organización, personal, planeación, mejoramiento continuo, selección, reclutamiento.

Abstract

This thesis aims to design an efficient personnel selection process for the company. To achieve this goal, an internal and external analysis of the organization is conducted, exploring its structure, mission, vision, history, and services. The use of a fishbone diagram in this process allows for the precise identification of issues in the selection process, thereby supporting the necessity of this project.

To guide the work, clear, achievable, and measurable goals are established. An appropriate methodology is selected that will systematically address the objectives, ensuring reliable results. Subsequently, the obtained results will be presented, providing a detailed overview of the progress and highlighting areas with potential for improvement.

Finally, the work will conclude with specific recommendations and conclusions from the student. These aim to provide the company with a practical and useful guide for enhancing their personnel selection process. This approach seeks not only to optimize the quality and efficiency of the process but also to foster the growth and continuous development of the organization. In summary, through in-depth analysis, clear goals, and a robust methodology, the goal is to contribute to the strengthening of the company and its personnel selection process.

Keywords: Process, organization, personnel, planning, continuous improvement, selection, recruitment.

1. TÍTULO DE LA PRÁCTICA

DISEÑO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA 1ª
SASTRERÍA

2. TEMA DE LA PRÁCTICA

La práctica tuvo como base principal la gestión por procesos donde se encontraron los insumos necesarios para realizar el proyecto, dado que este fue el diseño del proceso de selección de personal para la empresa 1ª sastrería. Esta asignatura permitió al estudiante identificar claramente los procedimientos necesarios para el desarrollo del proceso y su interrelación, además, establecer mecanismos de control y evaluación que garanticen el mejoramiento continuo.

También, es necesario incluir la gestión humana dentro de las bases de este proyecto, ya que permitió establecer estrategias y métodos aplicados para atraer nuevo personal y ayudar a la empresa a sacar el máximo rendimiento de su capital humano.

Así mismo, es importante reconocer los aportes que brindan las asignaturas como técnicas y fuentes de investigación y la metodología de la investigación, ya que ayudan a determinar la forma del estudio permitiendo definir el orden y la manera del desarrollo de este, teniendo en cuenta las herramientas y métodos proporcionados allí que son esenciales para llevar a cabo la práctica.

La gestión estratégica y la gestión de operaciones también son relevantes en el proceso debido a que proporcionan conocimientos y habilidades que le permiten al estudiante encargarse del diseño, la planeación, la programación, la implementación y la operación de los sistemas operativos, que son los que crean los bienes o servicios primarios

de una organización y le facilita el análisis de lo que se necesita para mantener la empresa en condiciones prácticas e innovadoras que respaldan el mejoramiento continuo de las diferentes áreas de la empresa.

3. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

1ª sastrería es una empresa que se encuentra en el sector secundario de la economía colombiana ya que hace parte de la industria textil puesto que su objeto social es llevar a cabo reformas y modificaciones a la medida del cliente sobre prendas de vestir ya confeccionadas.

Esta empresa se encuentra ubicada en el oriente del departamento de Antioquia en el municipio de Rionegro, cuyo domicilio está situado en el centro comercial la convención el cual se localiza en la parte central del pueblo.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Ilustración 1 Estructura organizacional

MISIÓN

Atender las necesidades de reformas sobre medida en todo tipo de prendas de vestir que surgen con el cambio de la moda a través de un excelente servicio, con calidad en cada uno de nuestros procesos y tiempo de entrega oportuno.

VISIÓN

Para el 2028 1ª sastrería quiere ser una empresa con presencia en varios municipios del oriente antioqueño y con un claro reconocimiento por la calidad de sus servicios.

VALORES

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Integridad
- ✓ Calidad
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Liderazgo

HISTORIA

1ª sastrería fue creada aproximadamente hace 15 años. Esta empresa surgió por la necesidad que Alexander Díaz, su cofundador logró analizar en los clientes que llegaban a su antiguo trabajo en Bello Arte en la ciudad de Medellín, quienes requerían las reformas de manera inmediata porque en sus ciudades (Rionegro, la ceja, marinilla, etc.) no prestaban el servicio, es así como este sastre quiso satisfacer esta necesidad en la región del valle de San Nicolas y fue allí cuando decidió emprender en compañía de un amigo.

La sociedad se llevó a cabo y fueron asesorados por la entidad financiera interactuar, quienes les recomendó realizar un estudio de mercado antes de empezar, con el fin de que el panorama comercial fuera más claro. Después de corroborar que efectivamente era una

oportunidad en el mercado que prometía mucho, el paso a seguir fue buscar una ubicación estratégica y crear convenios con almacenes para darse a conocer y ampliar su público.

Después de un año, el desconocimiento financiero y los problemas entre los socios se evidenciaron en la ruptura de la sociedad, pero el negocio siguió en cabeza de Alexander Díaz quien poco después se casó con Liss Cano, mujer que se convirtió en su apoyo incondicional en el proceder de su empresa hasta el día de hoy.

Actualmente es una empresa que se encuentra muy fuerte en el mercado, con una estructura definida, obrando con conocimientos y no de manera empírica como al inicio, que ha evolucionado con el paso del tiempo y se ha adaptado a los cambios de la industria respondiendo de manera oportuna a sus clientes. Esto le ha permitido ganar un amplio reconocimiento en Rionegro, Antioquia y sus alrededores.

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

El portafolio de esta organización cuenta con tres servicios principales, estos son: el servicio de reformas a la medida del cliente, el servicio de lavandería y el servicio de tintorería. Es importante aclarar que en el servicio de reformas de las prendas de vestir se trabaja todo tipo de prendas desde cedas que son aquellas prendas con telas delgadas hasta el cuero en todas sus presentaciones.

A través de un estudio de mercados previo al proyecto fue posible identificar que el público objetivo de esta organización está compuesto por hombres y mujeres entre los 26 y 45 años que sean de estrato 3 o 4 y que vivan en Rionegro, Antioquia. Así mismo se analizó

que los atributos más importantes para los clientes a la hora de hacer la compra se basan en la atención al cliente, la calidad del servicio, la operación y la rapidez en la entrega.

ANÁLISIS PESTAL

En Antioquia se ha visto un crecimiento en las PYMES según la cámara de comercio de Medellín (**CCMA, 2019**) en los últimos años se ha mantenido un continuo incremento en el desarrollo de nuevas sociedades de diferentes tamaños. Una de las razones de estos resultados es los programas de apoyo que se han generado en pro de estas empresas a través de políticas nacionales que son aplicadas en los municipios de Antioquia. Sin embargo, una de las mayores afectaciones para este tipo de empresa son los altos impuestos, por esta razón, la alcaldía de Rionegro creó un programa que buscaba alivianar esas cargas tributarias para los empresarios y que estos se pudieran mantener en el tiempo (**SEMANA, 2021**). Así mismo, se gestionó una alianza entre la alcaldía de Rionegro, el IDEA y la gobernación de Antioquia para apoyar con créditos a los microempresarios del municipio e impulsar el mantenimiento y la creación de empresas locales (**Marín, 2021**).

En consecuencia, de todas estas acciones, Rionegro proporciona un panorama positivo para este tipo de empresas como lo es 1ª sastrería, permitiendo que sea un factor alentador, ya que, desde la administración local generan apoyo significativo al desarrollo de las actividades comerciales que se presentan en el municipio.

En términos sociales, actualmente la alcaldía ha hecho grandes aportes para llevar a cabo el cumplimiento de las políticas públicas del municipio construyendo un ambiente sano para la comunidad rionegrera y llevando bienestar a la población a través de programas como la construcción de vivienda, el pacto por la niñez, el énfasis en los derechos de las mujeres entre otros proyectos que aportan al desarrollo económico y sociocultural del municipio.

Así mismo, según el informe de gestión de la alcaldía para el año 2022 los proyectos que se llevaron a cabo en términos sociales han contribuido al bienestar de la población teniendo en cuenta que estas acciones van desde la disminución de la tasa de desempleo hasta el mejoramiento de la calidad de vida de gran parte de la población (**Alcaldía de Rionegro, 2022**).

Respecto al factor cultural se observa que las personas actualmente son influenciadas por las tendencias de la moda, lo cual representa una oportunidad para la empresa, ya que al ser tan cambiantes estas tendencias las personas posiblemente requieren reformar sus prendas para adecuarse a ellas o adquirir continuamente nueva vestimenta que quiera adaptarla a su medida.

En cuanto al aspecto tecnológico se destaca que en el país y especialmente en Medellín se vienen presentando diferentes apuestas para desarrollar tecnologías que ayuden a la industria textil y esto se pudo observar en la feria Colombia tex en Medellín realizada

en enero de este año. 1ª sastrería se encuentra en un nivel tecnológico positivo puesto que cuenta con motores eléctricos en las maquinas que permiten agilizar los procesos de producción y disminuir gastos de operación, reflejando de esta manera el aporte que ha traído consigo la tecnología a este negocio.

En relación con el aspecto ecológico-ambiental, es importante considerar que es un factor practico para la empresa, ya que hay una creciente tendencia por reutilizar y darle nueva vida a las prendas de vestir. Esto representa una oportunidad para 1ª sastrería como organización, puesto que puede ayudar a las personas que desean reformar sus prendas y darles un segundo uso y sumar a las acciones que ayudan al medio ambiente.

Finalmente, el aspecto legal para la empresa es amable, ya que está se encuentra legalmente constituida ante cámara y comercio, lo cual hace que tenga fuertes bases de defensa ante alguna eventualidad relacionada con la competencia. Además, cuenta con amplio conocimiento de la legislación laboral colombiana y con una adecuada implementación de lineamientos sobre salud y seguridad en el trabajo cumpliendo con los requisitos exigidos por las leyes del país para brindar empleos dignos y seguros. Sin embargo, con el aumento del salario mínimo legal vigente y el alza en los aportes parafiscales cada trabajador se vuelve más pesado a la hora de emplear personal y ofrecer condiciones aptas para los cargos de la empresa, debido a que un trabajador es más caro en la actualidad siendo este un factor que afecta en términos de contratación legal.

4. ANTECEDENTES

Es importante tener en cuenta la importancia de un proceso de selección bien estructurado debido a que de esto depende parte de la competitividad de una empresa ya que de allí se recluta el equipo de trabajo. Por esta razón cada miembro es crucial para aportar un toque de creatividad, soluciones, ingenio e inteligencia que optimicen el funcionamiento del negocio. Es por ello que contar con este recurso de calidad dentro de la organización también es parte de una estrategia empresarial.

Dentro del diseño del proceso de selección de personal es fundamental tener en cuenta el talento humano y su gestión. Es pues así que se consideran algunas definiciones de autores relevantes en el área.

Según Dessler (1994) “La administración de recursos humanos se refiere a los conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos del personal o recursos humanos de un puesto administrativo, que incluyen: reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación”.

Chiavenato (2008) plantea que “La administración de recursos humanos (ARH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la

formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (IDALBERTO CHIAVENATO-“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”, 1999).

Para Puchol (2003) “Administración de recursos humanos se refiere al manejo burocrático, al «papeleo», en relación con el personal de la empresa. Desde que una persona ingresa en una organización hasta que cesa de prestar sus servicios en ella” (Correa, 1999).

1ª sastrería no tiene un historial en este tema, ya que la empresa inicio de manera empírica y no contaban con conocimientos para llevar a cabo este tipo de procesos. Sin embargo, actualmente sus lideres están interesados en la implementación de estas prácticas, puesto que han logrado analizar la importancia de estas dentro de las organizaciones.

A través de la investigación se han encontrado algunos trabajos de grados y artículos e informes que permiten evidenciar la importancia del proceso de selección de personal dentro de las empresas. A continuación, se expondrán de manera breve algunos de ellos:

Uno de los trabajos de grados que se tomó como referencia se denomina “ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA APLICADOS EN LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS se realizó con el fin de determinar cómo se aplican estos procesos al personal no docente vinculado por contrato de prestación de servicios. En este documento se identifica las diferentes falencias en la aplicación de la gestión humana en cada uno de sus componentes mediante la aplicación del modelo formulado por el profesor Cesar Nieto Licht (CIFUENTES, 2017).

“Análisis sobre los procesos administrativos en el reclutamiento y selección de personal en las Pymes del sector floricultor” donde se evidencia la relevancia que tiene este tipo de procesos en las empresas a la hora de cumplir sus objetivos y encontrar las inexactitudes que se han generado en estos mismos. Este análisis se abarcó mediante un enfoque cuantitativo donde se pusieron en práctica herramientas de investigación como encuestas a los colaboradores algunas empresas del sector floricultor del departamento de Cundinamarca. (Bello Gachancipá, Carrillo Pérez, & Luque Beltrán , 2020)

5. PROBLEMÁTICA Y PROBLEMA

Uno de los mayores problemas para una empresa es no contar con un proceso de selección y reclutamiento bien estructurado, ya que esta falla se refleja en la falta de habilidades o experiencias necesarias para realizar las diferentes tareas que los puestos requieren, además de generar aumento de costos, alta rotación de personal y en algunos casos alteración del clima organizacional, de esta manera se obtienen resultados negativos que afectan la productividad y el desempeño en general de la compañía.

Bajo este escenario, para la empresa 1ª SASTRERIA es fundamental poder contratar su personal de manera efectiva que impacte en el desarrollo de sus procesos. Por esta razón a través del diagrama de Ishikawa - Espina de pescado se identificó el problema al que se le buscara solución a lo largo de este trabajo:

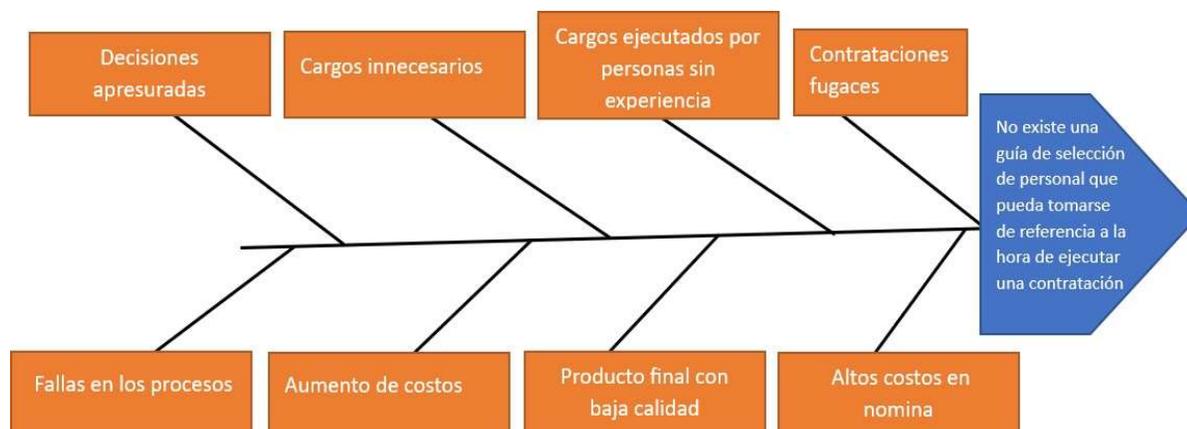


Ilustración 2 Diagrama de Ishikawa

6. OBJETIVOS

6.1. GENERALES

Diseñar un proceso de selección de personal efectivo y adecuado para la empresa 1ª sastrería, que permita identificar, evaluar y seleccionar a los candidatos más idóneos para ocupar los puestos vacantes, con el fin de asegurar un desempeño óptimo y una adecuada adaptación a la cultura organizacional

6.2. ESPECÍFICOS

1. Realizar un análisis detallado de las necesidades y requisitos de personal de la empresa 1ª sastrería, identificando las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para cada puesto de trabajo.
2. Diseñar un conjunto de etapas y herramientas adecuadas para el proceso de selección, considerando la revisión de currículos, entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades técnicas y cualquier otro método relevante para evaluar a los candidatos.
3. Establecer formatos de verificación de datos, resultados de pruebas e información proporcionada por los candidatos que permita visualizarlos de manera general para tomar decisiones de ingreso.
4. Proponer indicadores de gestión productividad, eficiencia, rotación de personal y calidad de contratación, que permitan evaluar el impacto del proyecto dentro de la empresa.

7. JUSTIFICACIÓN

Las preocupaciones organizacionales a medida del tiempo han evolucionado y de alguna manera han tenido transformaciones que permiten analizar nuevos enfoques y factores claves que hacen parte del éxito de si mismas. De esta manera se experimenta una búsqueda de buenas prácticas que puedan ser aportantes a los objetivos de cada una de ellas.

Un ejemplo de este tipo de prácticas es la estandarización de procesos, en este caso, la selección y el reclutamiento de personal para la empresa 1ª sastrería con el fin de identificar el talento adecuado que pueda alinearse a los objetivos de la empresa y se puedan presentar mejoras en la cultura, en el desempeño general y la productividad. Además de evitar que haya omisión de procedimientos y aumento de costos que son consecuencias comunes cuando no existe un proceso de selección bien estructurado y efectivo.

8. DELIMITACIÓN O ALCANCES

8.1. TEMPORALES

Este proyecto se desarrollará en un periodo de 4 meses iniciando el 17 de febrero de 2023 y finalizando el 30 de junio de 2023.

8.2. ESPACIAL

La práctica tendrá lugar en Rionegro, Antioquia donde está ubicada la empresa. No será necesario desplazarse a un lugar externo a este, ya que allí se cuenta con lo necesario para el desarrollo del proyecto.

9. MARCO REFERENCIAL

9.1. TEÓRICO

” La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2009).

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente (Chávez, 2015).

Según (Calderón Hernández, Álvarez Giraldo , & Naranjo Valencia , 2006) sigue considerándose como reduccionista y se centra en las prácticas y sus resultados en la organización, ésta va más allá de la instrumentalización y cosificación del ser humano; lo que la convierte en un fenómeno complejo, en el que se conjugan al menos siete factores que inciden en su concepción, filosofía y prácticas, ellos son: características socio-político-económicas del momento histórico, concepción dominante sobre el ser humano, formas de

organización del trabajo, concepción del trabajo, relaciones laborales, mercado laboral y las teorías de gestión dominantes.

Así mismo, (Naranjo, 2005) argumenta que la importancia de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones se establece de acuerdo al rol que se le asigne, para de esta manera actuar frente a los cambios que se vienen presentando en la sociedad y en su entorno empresarial, lo cual se logra a través de la influencia de dicha área en el logro de los objetivos, en su camino hacia la competitividad, por medio de los empleados más idóneos y motivados, contribuir a la autorrealización empresarial y de sus clientes internos; por estas características es que la gestión del talento humano influye directamente sobre la productividad, competitividad y desarrollo de cada organización teniendo como resultado empresas exitosas y de gran talla mundial.

Desde mi punto de vista la teoría de Chiavenato y su visión de la gestión del talento humano cuenta con algunas fortalezas como lo son: el enfoque estratégico donde enfatiza en alinear esta gestión con las políticas y estrategias de la organización. Así mismo, es posible identificar un fuerte cuando reconoce que el capital humano es un recurso valioso y a este debe invertírsele. Sin embargo, se analizan posibles debilidades en cuanto a la medición que este autor propone, pues esta se basa en resultados y prácticas, dejando fuera del radar otros factores importantes que pueden llegar a enredar el desarrollo de la gestión del talento humano.

A través del análisis de la teoría expuesta por la autora Luz Vallejo es considerable recalcar el enfoque innovador que expresa a la hora de centrar los esfuerzos de esta gestión en llevar a cabo el empalme de la organización con las necesidades del empleado teniendo como foco la importancia del personal en la organización. Aun así, es una teoría que se complica en gran medida ya que, expuesto por ella misma “cada persona es un mundo, un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y existen diferencias de comportamientos” dejando como consecuencia el gran reto de buscar un punto de equilibrio entre la organización y cada uno de sus colaboradores.

Después de la lectura del artículo que se encuentra como una de las bases teóricas de este proyecto, es posible visualizar la evolución de la gestión humana a lo largo del tiempo y ubicarse en un punto específico el cual se centra en cómo se encuentra esta área en el país. Actualmente se ha tenido un avance significativo en la gestión del talento humano en Colombia, sin embargo, es considerable exponer que no es lo necesariamente fuerte para darle un giro a la manera con que se llevan a cabo estos procesos en las organizaciones nacionales. Por tal motivo se observa que es importante que las empresas de Colombia sean más abiertas a las tendencias que en el ámbito mundial presenta este campo del conocimiento para fijar estrategias llamativas.

En la última investigación que hay de referencia teórica en este trabajo de grado es posible identificar la importancia de la gestión del talento humano en todo tipo de

organizaciones, pues esta gestión desarrollada de una manera correcta puede hacer aportes relevantes en las empresas sin importar su tamaño o actividad social, ya que los resultados estarán involucrando todas las áreas de la organización y generando un impacto positivo dentro de ellas. Sin embargo, se reconoce que llevar a cabo este tipo de prácticas no es nada fácil, debido a que se requiere de recursos de todo tipo. Por lo tanto, lo ideal es que el gremio empresarial sepa aprovechar los apoyos sociales y acompañamientos empresariales que se disponen desde el estado para lograr el desarrollo de estas buenas prácticas dentro de las empresas.

Modelo de la GTH: es un marco para gestionar los recursos humanos de una organización. Se utiliza para identificar y desarrollar las habilidades y competencias de sus empleados para desempeñar su trabajo con eficacia. Además, un modelo de este tipo ayuda a identificar y abordar cualquier debilidad en los recursos humanos de la organización. También ayuda a crear una cultura de excelencia dentro de la organización y a garantizar que los recursos humanos de la organización se utilizan de forma eficaz (Aparici, 2023).

Este modelo cuenta con un enfoque claro que contribuye al desempeño y eficacia en el trabajo además de permitir identificar las debilidades dentro de su capital humano, lo cual ayuda a mejorar las áreas problemáticas y optimizar el rendimiento general de la organización y de esta manera fomentar un buen ambiente laboral. Sin embargo, es un

modelo que no profundiza en la manera de abordar los aspectos emocionales de los empleados teniendo en cuenta que es un punto clave a la hora de una efectiva gestión.

Modelo de ajuste persona-puesto: Esta teoría sostiene que la selección de personal efectiva implica encontrar un ajuste entre las características y habilidades de los candidatos y los requisitos del puesto (Valencia, 2022). En el contexto de las reformas de prendas de vestir, se busca identificar candidatos con habilidades técnicas de costura y diseño, así como conocimientos sobre materiales y técnicas de reparación (EUROINNOVA, 2022).

Este modelo aparentemente es sencillo, pero dentro de sus características se encuentra un tema de exclusividad o más bien de conexión persona-puesto y eso lo hace más complejo. A través de este modelo es posible identificar los requerimientos específicos de los puestos dentro de una organización para establecer los elementos necesarios para el funcionamiento de este y cumplir con la demanda de una empresa. Además, este tipo de orientación hará que el trabajador desarrolle más sus actitudes y habilidades y de esta manera se logre garantizar aportes profesionales y saber cuál es el rol en la empresa de cada uno. Por esto, se considera el método más apropiado para llevar a cabo el desarrollo de este proyecto pues permite darle respuesta a gran parte de la necesidad que se busca solucionar y genera confianza ya que cuenta con grandes ventajas.

Modelo de competencias: Esta teoría se centra en identificar las competencias clave necesarias para el desempeño exitoso en un puesto (Barcelona, 2021). En el ámbito de las reformas de prendas de vestir, se pueden considerar competencias como atención al detalle,

creatividad en el diseño, adaptabilidad a diferentes estilos y tendencias, y capacidad de trabajo en equipo.

Después de profundizar en este modelo, se ha logrado concluir que un factor importante para llevar a cabo esta practica es la competencia. Si bien se habla de una competencia sana, el riesgo de que se presenten variaciones negativas en el ambiente laboral es alto. Aun así, es un método que permite el desarrollo del talento humano dentro de las organizaciones permitiendo mayores oportunidades de trabajo.

Las teorías presentadas sobre la gestión del talento humano en este proyecto resaltan varios aspectos importantes y es posible concluir que todas coinciden en que la gestión del talento humano abarca un conjunto de políticas y prácticas dirigidas a gestionar de manera estratégica los recursos humanos de una organización y enfatizan la importancia de invertir en el desarrollo y el involucramiento del capital humano. Sin embargo, desde el punto de vista de algunos autores el cual comparto, es un fenómeno complejo que no se puede reducir únicamente a prácticas y resultados organizacionales, ya que el ser humano es el resultado de un conjunto de aspectos externos que hacen que no todo sea lineal. Además de tener en cuenta que algunos de estos modelos permiten la identificación de aspectos relevantes a la hora de examinar a la organización que a la final son puntos clave de decisión y éxito.

También es importante vincular el proyecto con las técnicas que aportan gran valor a este tipo de procesos como lo son:

Revisión de currículos: Evaluar los antecedentes educativos, experiencia laboral y logros de los candidatos a través de la revisión de sus currículos.

Entrevistas estructuradas: Utilizar preguntas predefinidas y criterios de evaluación para garantizar la objetividad en las entrevistas y recopilar información relevante sobre las habilidades y competencias de los candidatos.

Pruebas de habilidades técnicas: Realizar pruebas prácticas para evaluar la destreza de los candidatos en áreas específicas, como la costura, el diseño o la reparación de prendas.

Evaluaciones psicométricas: Aplicar pruebas que midan aspectos psicológicos relevantes, como aptitudes, personalidad y habilidades de resolución de problemas.

Adaptación cultural y habilidades interpersonales.

Sensibilidad cultural: Evaluar la capacidad de los candidatos para adaptarse a diferentes estilos y culturas en el ámbito de la moda y las reformas de prendas de vestir.

Habilidades de comunicación: Considerar la capacidad de los candidatos para comunicarse efectivamente con el equipo de trabajo, clientes y proveedores, tanto verbalmente como por escrito.

9.2. **NORMATIVO**

Código Sustantivo del Trabajo (CST): El CST establece las reglas básicas en materia laboral en Colombia. Contiene disposiciones sobre la contratación de personal, los derechos y obligaciones de empleadores y empleados, y los procedimientos de selección y reclutamiento.

Ley 1636 de 2013: Esta ley establece disposiciones para promover el empleo formal en las micro, pequeñas y medianas empresas en Colombia. Contiene medidas para facilitar la contratación y formalización de empleados, así como incentivos y beneficios para las PYMES que cumplan con ciertos requisitos (Red Jurista, 2013).

Ley 1010 de 2006: Esta ley establece las disposiciones contra el acoso laboral en Colombia. Las PYMES deben cumplir con esta ley al realizar los procesos de selección y reclutamiento, garantizando un entorno laboral libre de acoso y violencia psicológica (GOV.CO, 2006).

Ley 1266 de 2008: Esta ley regula la protección de datos personales en Colombia. Las PYMES deben cumplir con esta normativa al recolectar, almacenar y utilizar la información personal de los candidatos durante los procesos de selección y reclutamiento (Secretaría Jurídica Distrital, 2008).

Decreto 1080 de 2015: Este decreto reglamenta el Sistema de Selección de Personal (SISPRO), que es la plataforma utilizada en Colombia para la gestión de los procesos de selección y provisión de empleo público. Aunque se aplica principalmente en el sector público, algunas PYMES pueden utilizar este sistema para sus procesos de selección (Archivo General de la Nación, 2015).

9.3. CONCEPTUAL

Proceso de selección de personal: Comprende las diferentes etapas y actividades involucradas en la selección de personal, desde la identificación de las necesidades de contratación hasta la decisión final de contratación. Esto incluye la revisión de currículos, entrevistas, pruebas de habilidades y evaluaciones psicométricas.

Competencias y habilidades requeridas: Identifica las competencias y habilidades específicas necesarias para tener éxito en el ámbito de las reformas de prendas de vestir. Estas pueden incluir habilidades técnicas de costura y diseño, conocimiento de materiales y técnicas de reparación, atención al detalle, adaptabilidad a diferentes estilos y tendencias, entre otros.

Análisis de puestos de trabajo: Realiza un análisis detallado de los diferentes puestos de trabajo dentro de la empresa de reformas de prendas de vestir. Esto implica identificar las tareas, responsabilidades y requisitos de cada puesto, así como las competencias y habilidades necesarias para desempeñarlos de manera efectiva.

Evaluación de candidatos: Examina las diferentes herramientas y técnicas de evaluación utilizadas para evaluar a los candidatos durante el proceso de selección. Esto puede incluir entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades técnicas, evaluaciones de casos prácticos y evaluaciones de personalidad.

Adaptación cultural: Considera la importancia de la adaptación cultural en la selección de personal para una empresa de reformas de prendas de vestir. Esto implica evaluar la capacidad de los candidatos para adaptarse a un entorno de trabajo dinámico, trabajar en equipo y tener sensibilidad hacia diferentes estilos y culturas y para el desarrollo de procesos y productos relacionados con la alimentación.

10. DISEÑO METODOLÓGICO

Para el desarrollo del diseño del proceso de selección de personal para la empresa 1ª sastrería se tuvo como base el modelo de ajuste persona-puesto que se nombró anteriormente en la sección teórica de este proyecto, ya que este modelo permite darle respuesta a gran parte de la necesidad que se busca solucionar. De esta manera el aporte de este modelo se centra en permitir la especificación de funciones de cargos, habilidades requeridas, características técnicas y profesionales que requiera cada puesto entre otros aspectos importantes para el desarrollo de este proyecto. Además, genera confianza en los resultados, ya que cuenta con grandes ventajas como adecuación de habilidades y competencias, mejora del desempeño laboral, Reducción de rotación de personal y mayor satisfacción laboral. Adicional a ello, se decidió complementar la metodología con un modelo de desarrollo conocido como el ciclo PHVA, el cual se conforma de una serie de fases que facilitan y aclaran los pasos a seguir en la búsqueda de la solución al problema enfoque en este trabajo de grado.

Al fusionar el método de ajuste persona-puesto con el método de desarrollo PHVA, se logra una gestión más completa y estratégica de los recursos humanos. Esto garantiza una adecuada correspondencia entre los empleados y los puestos, al tiempo que se promueve el crecimiento y desarrollo continuo de los empleados, contribuyendo así al éxito y la excelencia organizacional, ofreciendo una poderosa combinación que impulsa el crecimiento, la eficiencia y la excelencia en las organizaciones, alineando los recursos

humanos con los objetivos estratégicos y promoviendo la mejora continua en todos los niveles.

En base a los dos modelos efectuados en el desarrollo de este proyecto se hace una fusión de estos donde se abarca la metodología de ambos en busca de asegurar un proceso de selección de personal eficiente y efectivo, que garantice un ajuste adecuado entre las habilidades y competencias de los candidatos y los requisitos del puesto, así como la mejora continua del proceso a través de la retroalimentación y la evaluación constante. De esta manera el plan de acción que nos permite darle respuesta a cada uno de los objetivos específicos y lograr el objetivo general de este trabajo fue el siguiente:

- **Planificación:** En esta etapa, se realizó un análisis detallado del puesto de trabajo, identificando las tareas, responsabilidades y competencias requeridas. Además, se establecieron los criterios de selección y los indicadores de desempeño que se utilizaran en el proceso.

- **Ejecución del reclutamiento:** Se implementaron estrategias de reclutamiento para atraer candidatos que cumplan con el perfil definido. Se utilizan diferentes fuentes de reclutamiento y se aplican técnicas de atracción de talento, como la publicación de ofertas de empleo, búsqueda en bases de datos, redes sociales y referencias.

- **Evaluación y selección:** En esta fase se aplicaron diversas técnicas de evaluación, como pruebas técnicas y entrevistas para medir las habilidades y competencias de los candidatos en relación con los requisitos del puesto.

- Mejora continua: En esta etapa, se realizó un análisis de los resultados obtenidos en el proceso de selección. Se identifican áreas de mejora y se implementan acciones correctivas y preventivas para optimizar el proceso en futuras selecciones.

- Evaluación y ajuste: Se realiza una evaluación periódica del desempeño del empleado y se comparan los resultados con los indicadores establecidos inicialmente. Se identifican áreas de mejora y se realizan ajustes en el proceso de selección de personal para optimizar su efectividad.

11. RESULTADOS

En esta sección se busca responder a las interrogantes planteadas inicialmente en la investigación y contribuir al avance del conocimiento en el área de estudio. Asimismo, se espera que los hallazgos obtenidos sirvan como base para futuras investigaciones y puedan ser aplicados en el ámbito práctico, brindando recomendaciones y aportando soluciones a problemáticas relevantes en el área de aplicación de este proyecto.

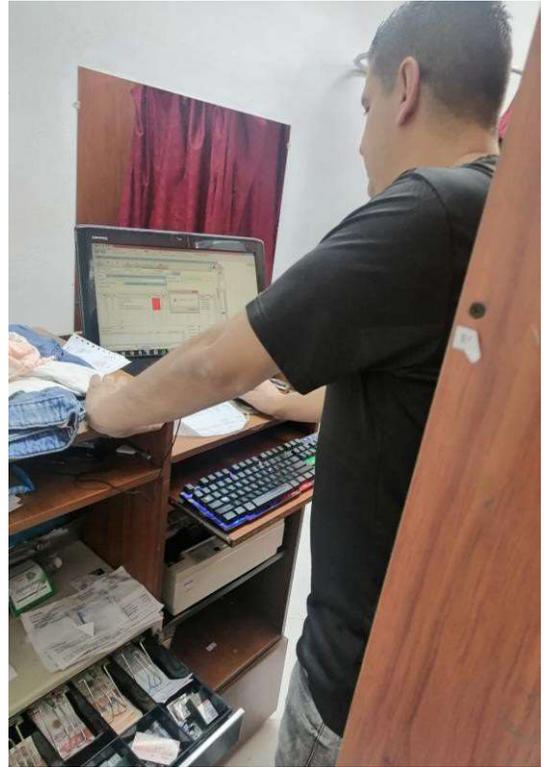
Mediante la realización de una entrevista al gerente de la organización fue posible identificar que en esta empresa se valora la experiencia en el manejo de máquinas de coser, pero se destaca aún más la actitud positiva, la disposición para aprender y trabajar en equipo. La precisión, la atención al detalle y la preservación de la calidad y el acabado original, sin dejar de lado la atención y orientación al cliente, ítems de gran relevancia dentro de su actividad comercial. De igual modo, estas características fueron consideradas aspectos fundamentales a la hora de llevar a cabo la selección de personal. También se enfatizó en la importancia de la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo para crear un ambiente laboral armonioso y eficiente.

Además, fue posible reconocer que puestos como el de la secretaria requieren de habilidades de comunicación efectiva, orientación al cliente, capacidad de multitarea, presentación personal y profesionalismo sin dejar de lado el conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas y toma de medidas en prendas de vestir. Así mismo, se estableció el conjunto de funciones a realizar en este puesto el cual abarca: asesorar al cliente teniendo en cuenta su necesidad, realización de facturación,

recibir y entregar prendas, revisión de producto terminado, programación de trabajo y conocimiento contable básico.



Fotografía – Fuente propia



fotografía – Fuente propia

Igualmente, se pudieron establecer las habilidades necesarias para el puesto de operario de producción identificando que estas van desde el conocimiento en manejo de máquinas industriales de diferente función hasta la capacidad de contar con la habilidad específica de la atención al detalle, saber planchar y realizar acabados en prendas y realizar acabados en las prendas que se encuentran como producto terminado.



Fotografía – Fuente propia



Fotografía – Fuente propia

Se reconocieron que las capacidades de mayor influencia en los puestos dentro de la organización están encaminadas al trabajo en equipo, disposición de aprendizaje, adaptación a los procesos internos entre otras que aportan en gran medida al desarrollo de la labor.

Es importante tener en cuenta que para llegar a este tipo de resultados se pusieron en práctica técnicas y herramientas de investigación como la entrevista, la observación e investigación documental, listas de chequeo en este caso de habilidades, que fueron claves a la hora de desarrollar el proyecto.

LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES - PERSONAL 1A SASTERIRA		
Cargo	Habilidades	¿ Cumple?
Directivo administrativo	Pensamiento estratégico y Liderazgo	
	Gestión de personas	
	Toma de decisiones	
	Comunicación efectiva	
	Conocimientos administrativos	
	Gestion del tiempo	
Secretaria	Atencion al cliente y comunicación efectiva	
	Conocimiento de medidas y tallas	
	Habilidades administrativas	
	Discrecion y confidencialidad	
Jefe de producción	Conocimiento técnico sobre los Organización	
	Gestion del tiempo	
	Liderazgo	
Operario de pecho	Corte de telas	
	Conocimiento en tecnicas de Precisión y aatención al detalle	
	Destreza manual	
	Conocimiento de materiales	
Operario tela jeans	Conocimiento de patrones y Atención al detalle	
	Precisión	
	Dominio de tecnicas de acabados	
	Confección de costuras y remaches	
Operario tela delgada	Manejo preciso de la tela	
	Confección de costuras finas	
	Tecnicas de refuerzos	
	Conocimiento de manejo de herramientas adecuadas para este tipo de tela	
	Planchado y acabados	

Ilustración 3 – creación propia

Se logro diseñar un proceso de selección de personal para la empresa 1ª sastrería el cual está dirigido a la búsqueda de una selección más precisa y eficiente de los candidatos, reducir los errores de selección, promover la objetividad en la evaluación, brindar una mejor experiencia a los candidatos y optimizar el uso de los recursos de la empresa. Estos resultados contribuyen a un proceso de selección más efectivo y a la contratación de candidatos que mejor se ajusten a los requisitos del puesto y a la cultura de la organización.

Se obtuvo una serie de verificación de datos, resultados de pruebas e información proporcionada por los candidatos, el cual permitió dejar bases sólidas a la empresa para una mejor toma de decisiones, mediante la identificación de inconsistencias y una evaluación más completa de los candidatos a la hora de ser contratados. Esto también le permitirá a la organización ahorrar tiempo y recursos, y promover la transparencia en el proceso de selección. De esta forma se contribuyó a una selección más efectiva y fundamentada, garantizando que los candidatos elegidos sean los más adecuados para el puesto y la organización. Un ejemplo de estos formatos se puede evidenciar en la imagen a continuación, el cual se desarrolló teniendo en cuenta las necesidades a las que se querían dar respuesta:

 VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS LABORALES		<small>Estadísticas sobre prestado de trabajo</small>	
<small>Código:</small>	<small>Versión:</small> 01	<small>Fecha de Aprobación:</small> 2023	<small>Página:</small> 1 de 1
Nombre del candidato:			
No. De identificación:			
Cargo al que aspira:			
Empresa:			
Teléfonos:			
Persona Contactada:			
Cargo de persona:			
Cargos desempeñados			
Fecha de Ingreso: Día _____ Mes _____ Año _____		Principales funciones que realizaba:	
Fecha de retiro: Día _____ Mes _____ Año _____		Tipo de contrato con el cual estuvo vinculado:	
¿Fue ascendido o promovido durante la permanencia en la empresa? SI _____ NO _____ Razones: _____		Motivo de retiro: Voluntario _____ Despido sin justa causa Despido _____ con justa causa _____ Finalización de contrato _____ Salario devengado _____	
Aspectos a Calificar:		Calificación de 1 a 5	
Compromiso y lealtad con las personas		_____	
Responsabilidad		_____	
Calidad del trabajo		_____	
Trabajo en equipo		_____	
Puntualidad		_____	
¿Recomienda al candidato para ser vinculado? SI _____ NO _____		Verificación de referencia laboral satisfactoria SI _____ NO _____	
Verificado por: Firma _____		Cargo: Fecha: _____	

Ilustración 5 – Elaboración propia

Por último, en base al desarrollo de una tabla de indicadores diseñada para la empresa 1ª sastrería, se ha logrado establecer un marco para medir el impacto del proyecto de selección de personal en la organización y detectar áreas de mejora. Además, se ha creado la posibilidad de evaluar la calidad de las contrataciones y alinearse con los objetivos estratégicos de la empresa, lo que permite tomar decisiones óptimas en beneficio de la organización.

La implementación de indicadores de gestión en el proceso de selección de personal ha proporcionado a la empresa una visión clara y cuantificable de su desempeño en términos de productividad, eficiencia, rotación de personal y calidad de contratación. Al monitorear regularmente estos indicadores, la organización puede identificar patrones, tendencias y oportunidades de mejora en su proceso de selección de personal.

La inclusión de indicadores de gestión también brinda una base sólida para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la contratación de personal. Al evaluar la calidad de las contrataciones y su alineación con los objetivos estratégicos de la empresa, los responsables de la toma de decisiones pueden tomar medidas proactivas para mejorar la eficacia del proceso de selección y garantizar que las contrataciones contribuyan al éxito y crecimiento de la organización. Esto representa una herramienta valiosa para el seguimiento y la mejora continua del proceso de selección de personal, promoviendo un enfoque más eficiente y eficaz en la gestión del talento humano.

DISEÑO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA 1ª SASTRERIA

A continuación, se refleja un ejemplo de la tabla de indicadores que se deja como propuesta para este proyecto:

Indicador	Fórmula	Fuente de Datos	Frecuencia de Medición
Productividad	Total de prendas producidas / Total de horas trabajadas	Registros internos, planillas de producción	Mensualmente
Eficiencia	(Prendas producidas / Materia prima utilizada) x 100	Registros internos, facturas de compra	Mensualmente
Rotación de Personal	(Cantidad de empleados que abandonaron la empresa / Promedio de empleados) x 100	Registros internos, historial de empleados	Trimestralmente
Calidad de Contratación	(Empleados con resultados positivos / Total de empleados contratados) x 100	Evaluaciones de desempeño, revisiones de rendimiento, encuestas a clientes	Anualmente

Ilustración 6 – Creación propia

12. CONCLUSIONES

En este proyecto, se lograron satisfactoriamente los objetivos planteados inicialmente mediante la implementación de métodos de desarrollo, como el ciclo PHVA, y métodos de gestión, como el ajuste persona-puesto. Con el respaldo de conocimientos en gestión por procesos, se llevaron a cabo diferentes herramientas y técnicas de investigación, como la observación y la entrevista, para obtener la información necesaria. Estos enfoques metodológicos han generado resultados positivos y valiosos para la empresa en términos de selección de personal, permitiendo una mejor alineación entre los candidatos y los requerimientos del puesto. Así, este proyecto ha sido fundamental para mejorar la eficacia y el impacto de la selección de personal en la empresa, impulsando su crecimiento y éxito en el mercado.

Gracias a la implementación de diversas herramientas y técnicas de investigación, se logró identificar de manera precisa las habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para los diferentes puestos dentro de la organización. Este enfoque permitió obtener una visión completa de los requerimientos específicos de cada puesto, lo cual facilita una asignación eficiente de tareas, impulsa el desarrollo individual y colectivo, promueve la colaboración y aborda las brechas de habilidades existentes en la empresa. La lista resultante proporciona una comprensión clara de las habilidades necesarias para cada rol, lo que aporta un sentido de claridad y definición a cada posición dentro de la organización.

Antes de la realización de este proyecto, la empresa 1ª sastrería enfrentaba desafíos

en su proceso de selección de personal, caracterizado por un enfoque empírico y poco riguroso. Esto resultaba en contrataciones poco beneficiosas para el negocio, así como en sobre costos y pérdida de insumos y recursos en la producción, generando resultados que obstaculizaban el crecimiento de la empresa. Sin embargo, tras el desarrollo de este proyecto, 1ª sastrería ha establecido una base sólida para mejorar su proceso de selección de personal. A través del diseño de un nuevo proceso de selección, se ha proporcionado claridad en la implementación y se han establecido criterios específicos a tener en cuenta para evitar situaciones problemáticas anteriores. Como resultado, la empresa ahora cuenta con una estrategia más efectiva para seleccionar nuevo personal, lo que contribuye a su crecimiento y éxito en la industria.

La implementación de la tabla de indicadores de gestión en la empresa 1ª sastrería ha sido un paso fundamental para medir y mejorar la productividad, eficiencia, rotación de personal y calidad de contratación. Estos indicadores han permitido a la organización evaluar el impacto del proyecto de selección de personal, identificar áreas de mejora y tomar decisiones óptimas en beneficio de la empresa. A través de la medición periódica de estos indicadores, se ha logrado obtener una visión clara y precisa de la productividad de la empresa, la eficiencia del proceso de selección, la retención del personal y la calidad de las contrataciones. Esto ha proporcionado una base sólida para implementar estrategias de mejora continua y garantizar un crecimiento exitoso en el sector de la sastrería.

En definitiva, la aplicación de estos indicadores de gestión ha sido un factor determinante en el éxito y desarrollo de la empresa en términos de selección y gestión del personal.

Desde un punto de vista personal, es importante destacar que la realización de este proyecto me ha brindado una valiosa oportunidad de crecimiento tanto a nivel profesional como personal. El proceso de elaboración de este trabajo de grado ha representado un desafío significativo, el cual he abordado con determinación y compromiso. A lo largo de esta experiencia, he adquirido conocimientos y habilidades que me han enriquecido académicamente y que me serán de gran utilidad en mi futura carrera profesional. Además, este proyecto me ha permitido desarrollar una mentalidad de mejora continua, aprender a enfrentar situaciones desafiantes y adquirir una perspectiva más amplia en el ámbito de la gestión empresarial. En definitiva, este proyecto ha sido una experiencia transformadora que ha contribuido positivamente a mi desarrollo personal y profesional, dejando una base sólida para afrontar exitosamente los desafíos que se presenten en mi trayectoria.

13. RECOMENDACIONES

Como futura administradora y después del desarrollo de este proyecto considero a la empresa 1ª sastrería las siguientes recomendaciones que bajo mi criterio ayudarán a la empresa a maximizar los beneficios del proceso de selección de personal efectivo, y a construir una fuerza laboral sólida que impulse el crecimiento y el éxito de la organización: Implementar el proceso de selección diseñado ya que este ha sido desarrollado específicamente para satisfacer las necesidades y requisitos de la organización puesto que, destaca los beneficios de utilizar un proceso estructurado y objetivo, que permita identificar a los candidatos más adecuados para cada puesto.

Sugiero brindar capacitación a los encargados del proceso de selección, tanto en el uso de las herramientas y formatos diseñados, como en la realización de entrevistas y la evaluación de habilidades técnicas ya que, esto ayudará a garantizar una implementación efectiva del proceso y a mejorar la calidad de las contrataciones.

Recomiendo establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua del proceso de selección, revisando regularmente los indicadores de gestión propuestos para identificar áreas de mejora y realizando ajustes si es necesario.

Aconsejo promover una cultura organizacional que valore y desarrolle el talento humano implementando programas de capacitación para los empleados, fomentando la comunicación y colaboración entre los miembros del equipo y reconociendo el desempeño sobresaliente. Esta práctica contribuirá a retener empleados talentosos y comprometidos.

15. REFERENCIAS

Alcaldía de Rionegro. (2022). Rionegro, juntos somos más. Obtenido de https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2023/01/Informe-de-gestion-2022_Familia-y-Salud.pdf

Aparecí, I. (27 de febrero de 2023). Sesame. Obtenido de <https://www.sesamehr.es/blog/modelo-gestion-talento->

- humano/#:~:text=Un%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20es%20un%20marco,desempe%C3%B1o%20su%20trabajo%20con%20eficacia. Archivo General de la Nación. (26 de mayo de 2015). Obtenido de <https://normativa.archivogeneral.gov.co/decreto-1080-de-2015/?pdf=33>
- Arroyave, J. O. (2017). Es fácil crear empresa en Rionegro. (SEMANA, Entrevistador)
- Barcelona, U. d. (2021). Studocu. Obtenido de <https://www.studocu.com/es/document/universitat-de-barcelona/seleccio-i-formacio-de-personal/tema-4-modelo-competencias/12419639>
- Bello Gachancipá, E., Carrillo Pérez, A., & Luque Beltrán, S. (2020). Repositorio UNIMINUTO. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14662/1/UVDT.A_BelloErika-CarrilloAngie-LuqueSonia_2022.pdf
- Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (10 de diciembre de 2006). Cuaderno de administración. Obtenido de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4314/3268
- CCMA. (4 de junio de 2019). Cámara de comercio de Medellín para Antioquia. Obtenido de <https://www.camaramedellin.com.co/articulos-y-noticias/noticias/crece-la-pyme-en-la-base-empresarial-en-antioquia>
- Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. Ecuador: La Caracola Editores. Chiavenato, I. (2009). gestión del talento humano. MÉXICO: McGraw-Hill.
- CIFUENTES, W. F. (2017). Repositorio Universidad Nacional. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/63415/17346234.2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Correa, E. (noviembre de 1999). SciELO. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20%20CHIAVENATO.pdf)
- EUROINNOVA. (2022). Obtenido de <https://www.euroinnova.co/blog/modelo-por-competencias>

GOV.CO. (23 de enero de 2006). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

IDALBERTO CHIAVENATO- "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". (1999). Editorial Mc Graw Hill.

Marín, J. (7 de abril de 2021). Rionegro, Juntos avanzamos más. Obtenido de <https://rionegro.gov.co/es/noticias/la-gobernacion-de-antioquia-el-idea-y-el-municipio-de-rionegro-se-unen-para-apoyar-con-credito-a-microempresarios/>

Naranjo, O. L. (18 de julio de 2005). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64601805#:~:text=Gesti%C3%B3n%20del%20alento%20humano%20en%20la%20micro%2C%20peque%C3%B1a,Norte%20en%20los%20sectores%20de%20confecciones%20y%20alimentos>

Red Jurista. (18 de junio de 2013). Obtenido de https://www.redjurista.com/Documents/ley_1636_de_2013_congreso_de_la_republica.aspx#/

Secretaría Jurídica Distrital. (diciembre de 2008). Obtenido de <https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-1266-2008#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.>

SEMANA. (30 de 6 de 2021). SEMANA. Obtenido de SEMANA:

<https://www.semana.com/mejor-colombia/articulo/reactivacion-r-la-estrategia-de-rionegro-para-reactivar-la-economia-y-generar-mas-empleos/202107/>

Valencia, U. d. (2022). Studocu. Obtenido de <https://www.studocu.com/es/document/universitat-de-valencia/psicologia-del-trabajo/tema-7-ajuste-persona-puesto/10976263%20en%20los%20sectores%20de%20confecciones%20y%20alimentos>

Red Jurista. (18 de junio de 2013). Obtenido de https://www.redjurista.com/Documents/ley_1636_de_2013_congreso_de_la_republica.aspx#/

Secretaría Jurídica Distrital. (diciembre de 2008). Obtenido de <https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-1266-2008#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.>

SEMANA. (30 de 6 de 2021). *SEMANA*. Obtenido de SEMANA: <https://www.semana.com/mejor-colombia/articulo/reactivacion-r-la-estrategia-de-rionegro-para-reactivar-la-economia-y-generar-mas-empleos/202107/>

Valencia, U. d. (2022). *Studocu*. Obtenido de <https://www.studocu.com/es/document/universitat-de-valencia/psicologia-del-trabajo/tema-7-ajuste-persona-puesto/10976263>

ANEXOS

ENTREVISTA - GERENTE 1ª SASTRERIA PARA CONOCER LOS REQUISITOS PARA EL CARGO DE OPERARIO DE MAQUINAS DE CONFECCION:

Buenas tardes, señor Alexander Diaz, quiero agradecerle por el espacio que ha dedicado a esta entrevista y la disponibilidad con la que se encuentra aquí. Como bien sabe, la idea de esta entrevista es conocer los requerimientos necesarios que usted como gerente y jefe de producción de esta empresa necesita en sus operarios a contratar posteriormente. Por esta razón le realizare una serie de preguntas que serán base fundamental para el desarrollo del diseño del proceso de selección de personal de su empresa.

1. Pregunta: ¿Qué experiencia previa busca en los candidatos en términos de manejo de máquinas de coser industriales?

2. Pregunta: ¿Qué nivel de conocimiento y destrezas técnicas espera que tengan en el área de costura y reformas de prendas?
3. Pregunta: ¿Qué tipos de prendas de vestir o estilos de costura considera relevantes para el puesto?
4. Pregunta: ¿Cuáles son las habilidades clave que busca en un operario de máquinas de coser en su sastrería?
5. Pregunta: ¿Qué importancia le concede a la precisión y atención al detalle en el proceso de costura?
6. Pregunta: ¿Cuál es su perspectiva sobre la importancia de mantener la calidad y el acabado original de las prendas reformadas?
7. ¿Cómo valora la capacidad de adaptación a diferentes tipos de prendas y estilos de costura en el proceso de reforma?
8. Pregunta: ¿Considera importante que los operarios estén dispuestos a aprender nuevas técnicas y métodos de costura según las necesidades de la sastrería?
9. Pregunta: ¿Cómo valora la capacidad de los candidatos para mantenerse actualizados sobre las últimas tendencias y avances en el campo de la costura y la moda?
10. Pregunta: ¿Qué importancia tiene la capacidad de interactuar y colaborar con otros miembros del equipo de la sastrería para usted?
11. Pregunta: ¿Cómo valora la comunicación con el personal de atención al cliente para comprender sus necesidades y solicitudes?
12. Pregunta: ¿Qué atributos considera valiosos para mantener un ambiente laboral armonioso en el equipo de trabajo?
13. Pregunta: ¿Qué importancia tiene la capacidad de interactuar y colaborar con otros miembros del equipo de la sastrería para usted?
14. Pregunta: ¿Hay alguna otra característica o cualidad específica que considera importante para el puesto y que no se haya mencionado? Agradezco por su colaboración.

ENTREVISTA – CANDIDATOS PARA CARGOS OPERATIVOS

Buenas tardes, señor o señora XXX mi nombre es XXXX y estoy aquí para acompañarla en el proceso de selección para la vacante en la que usted se inscribió. De antemano le agradezco por el interés el puesto y la disponibilidad para encontrarse en este espacio.

Esta es una empresa que esta en crecimiento y lo que busca es contar con personal de calidad y comprometido con la organización. A continuación, le hare una serie de preguntas para conocer un poco mas de usted y de lo que hace en esta industria.

Experiencia y conocimientos técnicos:

1. Pregunta: ¿Cuál es su experiencia laboral previa en el manejo de máquinas de coser industriales?
2. Pregunta: ¿Qué tipos de prendas de vestir ha tenido experiencia en reformar o modificar?

3. Pregunta: ¿Qué conocimientos tiene sobre diferentes tipos de tejidos y su manejo en la máquina de coser?
4. Pregunta: ¿Cómo se organiza para realizar múltiples tareas de reforma en diferentes prendas de vestir?
5. Pregunta: ¿Cuál es su enfoque para asegurar que las medidas y ajustes se realicen con precisión y atención al detalle?
6. Pregunta: ¿Cómo maneja los plazos y la presión para cumplir con los tiempos de entrega?

Trabajo en equipo y comunicación:

7. Pregunta: ¿Cómo colabora con otros miembros del equipo de sastrería para lograr los objetivos comunes?
8. Pregunta: ¿Cómo se comunica con los clientes para entender sus requerimientos y asegurar su satisfacción?
9. Pregunta: ¿Cómo resuelve conflictos o desafíos que puedan surgir en el trabajo en equipo?

Adaptabilidad y aprendizaje continuo:

10. Pregunta: ¿Cómo se adapta a los cambios en los requerimientos de los clientes o en los estilos de moda?
11. Pregunta: ¿Está abierto a recibir capacitación adicional para mejorar sus habilidades?

¿Tiene alguna pregunta o inquietud adicional sobre el puesto o la sastrería?

Quiero aprovechar para agradecerle por haber participado en la entrevista para el puesto, en de 1ª sastrería. Fue un placer conocer más sobre usted y discutir sus habilidades y experiencia. No dude en comunicarse si tiene alguna duda.

FORMATO DE VERIFICACIÓN DE TÍTULOS Y CERTIFICACIONES

Nombre del candidato: _____

Puesto al que aplica: _____

Fecha de verificación: _____

Por medio de este formato, se busca hacer la verificación de la autenticidad de los títulos y certificaciones presentados por el candidato mencionado anteriormente. Esta verificación se lleva a cabo con el fin de asegurar que los documentos son reales y verídicos, y garantizar la integridad del proceso de selección.

Institución educativa o entidad emisora del título o certificación:

DISEÑO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA 1ª SASTRERIA

Nombre del título o certificación:

Fecha de obtención del título o certificación:

Número de registro o identificación del título o certificación:

Resultado de la verificación:

Título o certificación verificado y válido: SI ___ NO ___

Título o certificación dudas sobre su autenticidad: SI ___ NO ___

Comentarios adicionales o información relevante:

Método de verificación utilizado se realiza a través de:

Llamada telefónica ___

Correo electrónico ___

Plataforma en línea ___

Firma del responsable del proceso de selección: _____

Fecha: _____