



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TEMA:

**PLAN DE MEJORA AL PROCESO DE SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN LA EMPRESA
PRODUCTOS METALÚRGICOS S.A. DEL CANTÓN DE
GUAYAQUIL.**

Autora: Pazmiño Abad María José

Tutor: PhD Simón Alberto Illescas Prieto

Guayaquil, Ecuador

2021

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis con todo mi amor a mis hijos Nicole y Mateo ellos quienes son mi fuente de inspiración y de superación, el motor que impulsa mis días.

A mi esposo por ser mi pilar fundamental para seguir adelante, por su confianza y apoyo.

A mis amados padres Jaime y María Eugenia por esas palabras de aliento para superarme y ser mejor cada día como ser humano y como profesional, gracias a ellos pude concluir mi carrera.

A mis hermanos por estar siempre presentes con su amor, gracias a Uds. por permitirme ser parte de su orgullo.

A toda mi familia abuelitas, tíos, primos, cuñadas y, a mis adorados sobrinos Matías, Camila, Noah y Diego.

Pazmiño Abad María José

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme salud y permitirme disfrutar de este anhelado momento, a todos los maestros que compartieron sus conocimientos en el trayecto de la carrera.

A mis compañeros de aula ASO62 los presentes y los que no pudieron continuar, les agradezco por brindarme su amistad y sus experiencias profesionales.

Finalmente agradezco a mis amigas con quienes formé los mejores grupos de trabajo, compartimos nuestros conocimientos, alegrías, y las mejores anécdotas que los guardo en mi corazón.

Pazmiño Abad María José



INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE: TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TEMA:

**PLAN DE MEJORA AL PROCESO DE SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN LA EMPRESA
PRODUCTOS METALÚRGICOS S.A. DEL CANTÓN DE GUAYAQUIL.**

Autora: María José Pazmiño Abad

Tutor: PhD Simón Alberto Illescas Prieto

Resumen

En este proyecto se analiza mejorar el proceso de selección y contratación del talento humano, para el aumento de la productividad laboral. Esta gestión basada en competencias y considerada desde el descriptivo de los puestos o cargos dentro de la organización se aplican varias pruebas de evaluación al momento de escoger un candidato. En Latinoamérica estos procesos no son llevados adecuadamente ni analizados de una manera efectiva, estos procesos de selección no solamente deberían de beneficiar a las organizaciones, sino que también a los nuevos colaboradores, esta es la visión de las nuevas generaciones en donde busca adaptarlo a las organizaciones. EL marco teórico nos indica que a través de la historia de la humanidad se han desarrollado actividades en los procesos de selección y contratación donde se evidencia la participación de grupos de personas, los cuales requirieron organizarse para llevar a cabo una tarea y satisfacer las necesidades de la comunidad. Los métodos teóricos que fueron utilizados en este diseño es el lógico deductivo ya que a través pruebas profesionales o de conocimiento se utiliza la lógica para obtener un resultado, con bases de afirmaciones que se dan por ciertas y el método de observación, que nos permite a través de la kinésica visualizar el comportamiento del individuo. Lo cual tuvo como objetivo estructurar un plan de mejora en los procesos de selección y contratación del talento humano en la empresa de Productos Metalúrgicos S.A. Los instrumentos aplicados fueron, entrevista y encuesta para lograr cambios y efectividad.

Proceso

Selección

Contratación

Productividad Laboral



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE: TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

**PLAN DE MEJORA AL PROCESO DE SELECCIÓN Y
CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN LA EMPRESA
PRODUCTOS METALÚRGICOS S.A. DEL CANTÓN DE GUAYAQUIL.**

Autora: María José Pazmiño Abad

Tutor: PhD Simón Alberto Illescas Prieto

Abstract

This project analyzes improving the process of selection and hiring of human talent, in order to increase labor productivity. This management based on competencies and considered from the description of the positions or positions within the organization, various evaluation tests are applied when choosing a candidate. In Latin America these processes are not carried out adequately or analyzed in an effective way, these selection processes should not only benefit organizations, but also new collaborators, this is the vision of the new generations where it seeks to adapt it to the organizations. The theoretical framework indicates that throughout the history of humanity activities have been developed in the selection and contracting processes where the participation of groups of people is evidenced, which required organizing to carry out a task and satisfy the needs of community. The theoretical methods that were used in this design is deductive logic, since through professional or knowledge tests, logic is used to obtain a result, with the basis of affirmations that are taken for granted and the method of observation, which allows us to through kinesics visualize the behavior of the individual. The objective of which was to structure an improvement plan in the selection and hiring processes of human talent in the company Productos Metalurgicos S.A. The instruments applied were, interview and survey to achieve changes and effectiveness

Process

Selection

Iring

Labor Productivity

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Certificación de la aceptación del tutor.....	iv
Cláusula de autorización	v
Certificación de aceptación del CEGESCIT.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Índice general.....	x
Índice de cuadros.....	xii
Índice de figuras.....	xiii

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	1
Ubicación del problema en un contexto.....	4
Situación conflicto.....	7
Formulación del problema.....	10
Variables de la investigación.....	11
Delimitación del problema.....	11
Evaluación del problema.....	11
Objetivos de la investigación	
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos.....	12
Preguntas de investigación.....	13
Justificación de la investigación.....	15
Viabilidad de la investigación.....	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÒRICO

Antecedentes históricos.....	18
Antecedentes referenciales.....	25
Fundamentación legal.....	28
Variables conceptuales de la investigación	
Definiciones conceptuales.....	33

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÒGICO

Datos de la Empresa.....	38
Diseño de la investigación.....	42
Tipos de investigación.....	43
Población.....	43
Muestra.....	45
Métodos teóricos de la investigación.....	47
Técnicas e instrumentos de investigación	48
Procedimientos de la investigación.....	48

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación a las técnicas e instrumentos.....	51
Plan de mejoras.....	66
Conclusiones.....	69
Recomendaciones.....	70
Bibliografía.....	71
Anexos.....	76

ÍNDICE DE CUADROS

Títulos:	Páginas:
Cuadro 1. Analisis de entorno	10
Cuadro 2. Descriptivo cargo gerente de Talento humano.....	40
Cuadro 3. Descriptivo cargo coordinador de cultura y bienestar.....	41
Cuadro 4. Descriptivo cargo coordinador selección y desarrollo.....	42
Cuadro 5. Descriptivo cargo coordinador de nómina y asistente.....	43
Cuadro 6. Modelos de investigación.....	45
Cuadro 7 Universo	47
Cuadro 8. Procedimiento.	50
Cuadro 9. Grupos departamentales	51
Cuadro 10. Nivel de estudios.....	52
Cuadro 11. Evaluación de procesos de selección.....	53
Cuadro 12. Implementaciones nuevas técnicas.....	54
Cuadro 13. Dificultad en pruebas	55
Cuadro 14. Perfiles profesionales en procesos de selección.....	56
Cuadro 15. Razones de participación en procesos de selección.....	57
Cuadro 16. Plataformas digitales	58
Cuadro 17. Calificación de la atención.....	59
Cuadro 18. Contratación de profesionales.....	60
Cuadro 19. Plan de mejoras en los procesos de selección y contratación.....	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Títulos:	Páginas:
Imagen 1. Organigrama.....	38
Imagen 2. Logo corporativo.....	39
Imagen 3. Ubicación de la Empresa.....	44
Imagen 4. Grupos departamentales	51
Imagen 5. Nivel de estudios.....	52
Imagen 6. Evaluación de procesos de selección.....	53
Imagen 7. Implementaciones nuevas técnicas.....	54
Imagen 8.. Dificultad en pruebas	55
Imagen 9. Perfiles profesionales en procesos de selección.....	56
Imagen 10. Razones de participación en procesos de selección.....	57
Imagen 11. Plataformas digitales	58
Imagen 12. Calificación de la atención.....	59
Imagen 13. Contratación de profesionales.....	60

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A través de la historia del talento humano desarrollado desde el siglo XIX, y que evoluciona en la época de la revolución industrial la misma que se originó en los países de Europa y Estados Unidos, esta automatización causó que se cambiara la forma de trabajar y de vivir de los empleados o trabajadores que prestaban sus servicios en fábricas y empresas, los principales autores de la gestión del talento humano analizaron como mejorar sus condiciones de vida, empezando por la salud de su trabajador, en donde era muy importante analizar bien las planificaciones en los horarios de trabajo del personal, ya que el exceso de trabajo causaba un desgaste en su personal operativo y no era productivo. Analizan estos cambios que deberían ser favorables a los trabajadores para que se integren al nuevo proceso o gestión de trabajo por turnos rotativos.

Se crearon los denominados departamentos de bienestar, para poder solucionar todos los inconvenientes internos de sus organizaciones. El economista John R. Commons fue el primero en utilizar el término de Recursos Humanos en su libro "Distribución de la riqueza", publicado en el año de 1894.

En los inicios del siglo XX se conocieron a las empresas que trabajaban con este nuevo mecanismo y en donde el capital humano ahora se lo consideraba como el principal elemento dentro de cualquier organización, al pasar el tiempo estas compañías tuvieron la exigencia de mejorar sus departamentos con la denominación de recursos humanos, su visualización fue iniciar con procedimientos en donde la distribución sea la correcta y poder organizar a sus colaboradores, es aquí donde inicia los procesos de selección y contratación de acuerdo los perfiles que las fábricas y/o empresas requerían.

En los años 70 y 80 se integran los factores sociológicos, psicológicos y dan prioridad a los procesos de reclutamiento, selección y contratación para integrar un nuevo elemento a la organización. Los Líderes en la evolución del talento humano se focalizan en la adaptación del nuevo empleado que sería contratado y así poder establecer una estructura más organizada. (Endalia, 2020)

Hemos podido ser testigos que, a través de la historia en la evolución de los procesos de selección y contratación en el sector empresarial, los directivos han aumentado sus exigencias administrativas, orientados en la visión y misión empresarial establecida, estos progresos datan de la revolución industrial.

Esta administración nos permite encontrar talentos, con competencias según los perfiles de los cargos dentro de la organización.

Al finalizar la década de los años 80 surgen otras competencias para el departamento de reclutamiento del talento humano, estas competencias se dan en todos los países que están industrializados, ya que su mano de obra es su principal factor de productividad.

En el auge de los años 90 vemos como avanza o mejora el desarrollo en los procesos del departamento de talentos humanos para poder atraer nuevos elementos con el único objetivo de mantenerlos dentro de la organización y no exista un alto índice en la rotación del personal.

La finalidad es buscar que el colaborador se comprometa con la organización y así obtener mayor rendimiento, los directivos demostraban interés y preocupación a sus empleados para lograr una conexión con la organización buscando el compromiso y fidelizarlos a la compañía. Es aquí en donde las empresas comienzan a demostrar la rivalidad entre los mismos sectores de producción y deciden algunas organizaciones incluir

los beneficios salariales, emocionales y de crecimiento profesional como parte de oferta en los procesos de selección y contratación.

Por parte de las compañías es demandante lograr un crecimiento en su mercado por esto, todos los sectores buscan alcanzar los objetivos de la organización, para ello es importante realizar un buen proceso de reclutamiento y selección en donde debe radicar las estrategias que la empresa emplea al momento de realizar la selección del personal, con el único fin de captar nuevos talentos que contribuyan al desarrollo y bienestar de la compañía.

También se utilizan varias estrategias de reclutamiento, y selección que permitan mejorar y agilizar el proceso, contribuyendo a la efectividad de una buena contratación.

Los procesos de selección evolucionaron a nivel tecnológico debido a la pandemia del COVID.19 por lo cual la mayoría de las organizaciones tuvieron que incluir la flexibilidad de horarios de trabajo a través de la modalidad home office, incluyéndolo como parte de beneficios que brinda la compañía al momento de ofertar al nuevo candidato.

Además, se adaptaron herramientas de reclutamiento y selección de personal, como test y juegos en línea, programas ATS con la finalidad de tener toda la información sobre los candidatos en una misma base de datos, ahorrar tiempo, dinero, y optimización del seguimiento.

Las compañías de asesoría especializada en talento humano tuvieron un incremento en los requerimientos por parte de las organizaciones para no quedar con los procesos internos, estáticos.

Hoy en día vemos como la gran mayoría de las compañías se han adaptado a todos los cambios del mercado laboral para ser más competitivas.
(Sondexo)

En la actualidad el departamento de talento humano es quien lleva los descriptivos y responsabilidades de cada puesto laboral dentro de una organización también se encarga de evaluar el desempeño del personal y promocionar el desarrollo del liderazgo recluta al personal idóneo y capacita desarrollando programas de mejoramiento se encarga de medir y mantener la armonía en todas las áreas este departamento cumple funciones importantes dentro de la compañía como asesorar y ayudar a toda la organización. (Naranjo Arango, 2012)

1.2 Ubicación del problema en un contexto

En un contexto sobre los problemas en los procesos de selección y contratación en la ciudad de México, varios artículos indican que no son los óptimos, además mencionan que en la actualidad existe una mala gestión en donde su origen radica en un incompetente sistema de reclutamiento y selección deficiente. Las nuevas contrataciones son escogidas por delegados de la compañía que no realiza la selección adecuada y esto causa que la organización no cuente con las competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y valores necesarios para atraer a nuevos talentos para formar parte del equipo, como consecuencia causará que difícilmente logrará integrarse; aún con un exhaustivo programa de capacitación. El iniciar el proceso de selección con el pie izquierdo puede traer significativos problemas no solo para un área, sino que puede significar un importante deterioro del clima laboral, manifestándose en problemáticas comunes como:

- Sin la aptitud necesaria para el puesto.
- Exceso de personal.
- Inconvenientes en la comunicación.
- Colaboradores poco involucrados con la organización.

La responsabilidad del departamento de talento humano es necesario para la optimización de estos procesos; mejorar la comunicación entre colaboradores e idear nuevas estrategias más eficientes de selección de personal podría no ser la solución directa para los problemas de toda un área, pero sí podría ser este el primer paso en la búsqueda de una organización más eficiente. (Runa, s.f.)

Se señala que los procesos de selección y contratación en Latinoamérica, específicamente en Barranquilla, no han hecho ningún cambio favorable para otorgar oportunidades a nuevos talentos que no cuentan con las palancas para poder ejercer un cargo. (Naranjo, 2012) afirma que:

En la ciudad de Barranquilla se considera en el argot popular que en su gran mayoría las grandes empresas en los procesos de contratación de personal se basan más en las relaciones de amistad y recomendaciones que en los procesos establecidos en las diferentes empresas; el liderazgo ejercido por el departamento de talento humano se ve influenciado por las decisiones de los dueños o gerentes, lo que conlleva a la falta de transparencia en los procesos de contratación.

Esta situación ha generado una cultura de inconformidad y desconfianza por parte de los aspirantes quienes al momento de participar en procesos de vinculación empiezan a buscar conocidos o alguna persona que los referencie o apadrine se puede contextualizar el concepto de hombre en la forma cómo ha venido evolucionando en el mercado empresarial, a medida que la gestión ha cambiado y se centró en los siguientes términos: personal, recurso humano, capital humano y talento humano teniendo en cuenta esta evolución principalmente se analizará la transparencia en los procesos de selección las cuales están presentes en cada una de las facetas de la empresa. El planteamiento, las funciones y los resultados dependen fundamentalmente de la disposición y el

trabajo que realicen las personas por tanto un directivo debe de saber tanto de actividad empresarial como de personas, esto es precisamente lo que falta a muchos directivos, ellos cuentan con amplios conocimientos técnicos y de estrategias, pero carecen de las actitudes para organizar y motivar. Se busca resaltar la importancia de ejecutar procesos de selección transparentes basados en nuevos modelos de competencias que permitan identificar la verdadera capacidad productiva de un individuo y defina en términos de desempeño en un contexto laboral en el cual refleja los conocimientos, las habilidades, las destrezas y actitudes para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

Por otra parte, también es relevante que los altos mandos dentro de una compañía se involucren al momento de seleccionar un nuevo colaborador (López Gumucio , 2010) menciona que:

Hace pocos años la principal preocupación de un gerente de Recursos Humanos se centraba únicamente en resolver los problemas gremiales, sin embargo, hoy es posible que se siga manejando este aspecto, pero también incluye otras actividades como ser:

- Lograr que los empleados sean competitivos.
- Dejar de improvisar sus actividades, estas deben estar plenamente planificadas.
- Medir el impacto de recursos humanos, en resultados financieros
- Crear valor, no reducir costos.
- Crear un compromiso, y no ser una unidad de vigilancia del personal. (p. 131)

Todo proceso de selección debe contar con métodos, estrategias y planificaciones para mejorar y llevar a cabo una buena contratación. (Romero Delgado, 2015-2016) hace referencia que:

Los métodos técnicos de selección de personal, es realizar una buena selección del personal no es tarea fácil, históricamente se han buscado indicadores que permitiesen llevar a cabo una decisión correcta, criterios que hiciesen que no fuese una mera elección al azar. Una mala selección de personal puede acarrear números costes, tanto cuantitativos como cualitativos, y unos de los mayores es la pérdida de tiempo invertido. Por todo ello, es conveniente realizar un buen proceso de selección y utilizar la metodología adecuada, las herramientas convenientes sobre todo y de forma indispensable, una adecuada entrevista de selección.

Las entrevistas de trabajo cada vez se preparan más, ya que los entrevistados deberán obtener la máxima y mejor información del candidato para su posterior análisis y toma de decisiones. Para ello, es aconsejable realizar un protocolo de entrevista de trabajo en la empresa, una guía donde estructurar los pasos a seguir para obtener información útil. (p.14)

1.3 Situación conflicto

En Latinoamérica, la alta rotación del personal es uno de los conflictos que se originan dentro de las organizaciones, las nuevas contrataciones que en su mayoría pertenecen a la generación millennials buscan su crecimiento laboral a corto plazo y esto causa que atrapen otras oportunidades de mejor posicionamiento, otro factor muy relevante se debe a que el personal contratado en su mayoría no se ajusta a los descriptivos de las funciones.

La falta de procesos en la selección y contratación en los departamentos de talento humano de las organizaciones en Ecuador no se encuentran bien estructurados, por lo que causa diferentes conflictos internos al momento de elegir al personal idóneo para el cargo. Siempre se analiza y evalúa por qué existe un índice de alta rotación del personal en las diferentes áreas de las compañías en general. Otra causa observable es que las ofertas laborales no son atractivas al mercado laboral, estas se encuentran muy

por debajo del sector industrial. Por no existir indicadores y directrices en estos procesos, genera déficit en el cumplimiento de los objetivos de la organización, para esto, se deberá establecer planes de mejora en los procesos, en donde se logre un alto rendimiento organizacional.

Las organizaciones tienen en claro que los procesos de selección del personal no se los realiza de manera improvisada, mecánica o por la necesidad de cubrir una vacante, y, que estos procesos se dan por el requerimiento que realiza las áreas internas al departamento de selección de talentos humanos de la organización de acuerdo con los descriptivos de cargos y a las funciones que el nuevo talento deberá cumplir.

Además se determina que las organización no establecen los descriptivos de los puestos, lo que determina esencialmente que no se considera las funciones de las vacantes, responsabilidades asociadas, competencias, habilidades y los conocimientos que se requieren al momento de realizar una selección del personal, los descriptivos de los puestos es un ejercicio esencial a la hora de incorporar un nuevo personal a la organización dado que nos dice rigurosamente lo que estamos buscando y cómo encaja en nuestros equipos de trabajo esto lleva consigo objetivos propios que deben alinearse con los objetivos de la empresa, con la finalidad de lograr una contratación eficaz.

Se deberá realizar un análisis inicial del proceso de reclutamiento para llevar una contratación efectiva, las causas principales de estos problemas pueden derivar a una mala imagen a la compañía ya que no se realiza ofertas competitivas o no se tiene en claro lo que buscamos con el candidato. (Iterim Group, 2021)

En el departamento de talento humano de la compañía productos metalúrgicos S.A. cuenta con colaboradores responsables de llevar los procesos de selección y contratación de la organización, pero no existe mejoras en sus procedimientos, se analizaron los siguientes puntos:

- Utilizan siempre la misma fuente de reclutamiento.
- No se otorga una buena oferta salarial que se adapte al mercado
- Crean falsas expectativas al candidato en el clima laboral del área.
- No se tiene bien definido el puesto y sus responsabilidades.
- No analizan la compatibilidad del candidato con la organización.
- No existe un personal de apoyo y/o reemplazo en el proceso a seguir cuando el coordinador de selección le imposibilite desarrollar sus procesos.

La falta de un proceso de selección y contratación estructurado en los departamentos de talento humano de la organización causa diferentes conflictos internos al momento de elegir al personal idóneo para el cargo. Se deberá analizar y evaluar porque existe un índice de alta rotación del personal en las diferentes áreas de la compañía. Otra causa es que las ofertas laborales no son atractivas al mercado laboral, estas se encuentran muy por debajo del sector industrial. Por no existir indicadores y directrices en estos procesos genera déficit en el cumplimiento de los objetivos de la organización, para lo cual se deberá establecer un plan de mejora, en donde este nos permita alcanzar un alto rendimiento organizacional.

Los procesos de selección del personal no se los realiza de manera improvisada, mecánica o por la necesidad de cubrir una vacante, Estos procesos se dan por el requerimiento que realiza las áreas internas al departamento de selección de talentos humanos de la organización de acuerdo con los descriptivos de cargos y a las funciones que el nuevo talento deberá cumplir.

En Ecuador los procesos de selección y contratación se están implementando. En la actualidad desde la modalidad on line, esta necesidad se origina desde el surgimiento de la pandemia del COVID-19 el cual obligo a las organizaciones, reorganizar sus procesos internos.

Lo mencionan como una ventaja este método ya que las entrevistas en su mayoría son grabadas y pueden ser analizadas en lo posterior, existe una

mayor interacción con el entrevistado y flexibilidad en las citas para entrevistas, además causando un ahorro a favor de la compañía y logrando efectividad en los procesos de contratación.

Los directivos de la organización han solicitado a la compañía, se analicen los descriptivos de los cargos de acuerdo con las funciones que los colaboradores desempeñan y con esto lograr que las futuras contrataciones sean las acertadas y las contrataciones de los nuevos talentos se afiancen a los objetivos de la compañía.

Para esto se analiza todo el entorno de la compañía, logrando un análisis de las causas y sus consecuencias por las cuales la organización no logra la efectividad deseada en sus contrataciones.

Cuadro 1. Análisis de entorno

Causas	Consecuencias
Exceso de rotación en el personal.	Contratación de personal que no se ajusta a los descriptivos del cargo.
Carencia de indicadores.	Demoras en cerrar procesos de selección y contratación.
Contrataciones no idóneas	No existen ofertas salariales atractivas de acuerdo con el mercado laboral.

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

1.3 Formulación del problema

¿Cómo mejorar el proceso de selección y contratación de talento humano, para el aumento de la productividad laboral en la empresa de Productos Metalúrgicos S.A., ubicado en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el año 2021?

1.4 Variables de la investigación

Variable independiente: Proceso de selección y contratación del talento humano.

Variable dependiente: Productividad laboral.

1.5 Delimitación del problema

Campo : Administrativo
Área : Talento Humano
Aspectos : Selección, contratación, productividad Laboral
Tema : Plan de mejora al proceso de selección y contratación del talento humano, en la empresa Productos Metalúrgicos S.A., del cantón Guayaquil.

1.7 Evaluación del Problema

Delimitado.

En un periodo de investigación de 12 semanas se presenta la propuesta detallada sobre el plan de mejoras en los procesos de selección y contratación para aumentar la productividad laboral.

Claro.

Esta investigación es clara porque se presenta la problemática de la organización y aporta con posibles mejoras continuas, en lo cual contribuye al desarrollo sobre los procesos de selección y de contratación. Se utilizaron varias fuentes metodológicas en el proceso investigativo.

Evidente.

El presente trabajo de investigación menciona la problemática que tiene el departamento de Talento Humano respecto al proceso de selección y contratación, se muestran que mediante un plan de mejoras sobre los procesos establecidos se lograra la productividad de la organización.

Concreto.

Esta investigación es explícita y trata específicamente sobre la problemática dentro de la organización de los procesos de selección y contratación, en el departamento de talento humano de la compañía Productos Metalúrgicos S.A.

Relevante.

Esta investigación es de gran importancia porque tiene como objetivo facilitar los procesos internos del departamento de reclutamiento de talentos humanos de la compañía Productos Metalúrgicos S.A. ya que se entregará un plan de mejora a los procesos de selección y contratación.

Factible.

El presente trabajo podrá ser fácilmente incluido en los procesos de selección y contratación de la organización ya estructurados, y será presentado a la gerencia de talento humano de la organización para la posterior aprobación e implementación.

1.8 Objetivos de la investigación

1.8.1 Objetivo general

Diseñar un plan de mejora al proceso de selección y contratación del talento humano, para aumento de la productividad laboral, en la empresa de Productos Metalúrgicos S.A., de la ciudad de Guayaquil.

1.8.2 Objetivos específicos

- Fundamentar desde la teoría del área administrativa el proceso de selección y contratación del talento humano y la productividad laboral.
- Investigar los métodos de selección y contratación del talento humano que utilizan en la empresa de Productos Metalúrgicos S.A.
- Estructurar un plan de mejora en los procesos de selección y contratación del talento humano la empresa de Productos Metalúrgicos S.A.

1.9 Preguntas de Investigación

1.- ¿Cómo se puede fundamentar desde la teoría del área administrativa el proceso de selección y contratación del talento humano y la productividad laboral?

2.- ¿Qué métodos de selección y contratación del talento humano se utilizan en la empresa de Productos Metalúrgicos S.A.?

3.- ¿Cómo se estructura un plan de mejora en los procesos de selección y contratación del talento humano la empresa de Productos Metalúrgicos S.A.?

1.10 Justificación de la investigación

Es conveniente aplicar el plan mejora en los procesos de selección y contratación la compañía para poder evidenciar aumento en su productividad y bajar el alto índice en la rotación del personal.

Para esto deberá desarrollar una buena cultura organizacional que defina los valores fundamentales de la empresa, pues ayuda a identificar el tipo de empleado que se necesita contratar. Además, se deberá desarrollar la descripción de puesto con las competencias sociales que debe tener el aspirante. (BMAgroup, s.f.)

El reclutamiento adecuado del personal es un proceso de relevancia social porque hay un beneficio en común, una negociación ganar-ganar entre la organización y el nuevo integrante, con ello se logra aumentar la productividad administrativa y operativa, favorece la integración del nuevo colaborador a la organización, adaptabilidad rápida al puesto de trabajo, se disminuye los índices de alta rotación del personal, incorpora al personal adecuado para ocupar los diversos puestos en su interior. Este proceso cuenta con cuatro etapas:

- Análisis de necesidades de empleo
- análisis y valoración de puestos
- Reclutamiento (interno y externo)
- Selección de personal
- incorporación a la organización. (contratación)

El departamento de recursos humanos de la empresa se encarga de realizar este proceso, para lo cual debe asumir el desafío de seleccionar candidatos que cumplan con las características requeridas por el puesto. El proceso inicia con el análisis del puesto que requiere ser cubierto, ya sea de reciente creación o para mantener su funcionamiento; luego se realiza la búsqueda de los candidatos dentro o fuera de la organización; después se selecciona al candidato que cumpla con las características requeridas por el puesto y finalmente la persona seleccionada recibe una inducción al puesto y a la empresa.

Es importante que dentro de la planeación estratégica se incluya el reclutamiento y selección de personal porque tener un personal apto para la operación constituye un punto clave debido a la necesidad de contar con un capital humano idóneo para hacer de la compañía una organización competitiva.

Todas lo que implica a la investigación se han basado en los procesos de selección y contratación que lleva en la actualidad la compañía productos metalúrgicos s.a. para realizar esta investigación se requiere de tecnología,

calidad y eficiencia. En donde se logra analizar que las demás áreas dentro de la organización se orientan cada vez más al cumplimiento de las necesidades del consumidor, los clientes de la compañía requieren de ser bien atendidos, en forma oportuna y con eficiencia. Para ello es fundamental que el proceso de reclutamiento y selección permita incorporar personas capaces de lograr satisfacer dichos requerimientos.

En consecuencia, los procesos de selección y de contratación no se debe tomar con descuido. Se debe dejar atrás aquella visión tradicional según la cual los procesos de selección y contratación son actos puntuales o de índole burocrático dentro de la organización, para pasar a integrar dicho proceso como parte fundamental de la vida y crecimiento de la empresa.

Si el proceso de selección de personal no se hace correctamente y se contrata a un trabajador no apto para el puesto, se corre el riesgo de causarle a la empresa problemas de satisfacción de clientes que finalmente. (Conexionesan, 2017)

“En esta investigación se recopiló información de los descriptivos y funciones, se revisaron las formas, técnicas y métodos que aplican en las entrevistas, adicional se pudo observar las cartas de entendimiento o cartas de aceptación del cargo en donde detalla los beneficios que el puesto tiene, se tomaron apuntes de los tiempos que les toma terminar un proceso de contratación y en qué tiempo el nuevo colaborador realiza las capacitaciones y llegar a firmar un contrato laboral. Se realizó una corta entrevista al coordinador de selección para tomar apuntes de cómo lleva sus procesos dentro de la organización”.

1.11 Viabilidad de la investigación

1.11.1 Viabilidad Técnica.

Los recursos que se utilizaron en esta investigación no afectan a los métodos ya existentes del departamento de talento humano de la empresa

Productos Metalúrgicos S. A., se propone mejorar sus estrategias a sus procesos de selección y contratación.

1.11.2 Viabilidad Sociocultural.

Esta investigación de mejorar los procesos de selección responde a la necesidad que presenta la compañía en la cual se deben adaptar a su Visión de Promover el desarrollo profesional de la industria a través de soluciones innovadoras. Y de la Misión que indica crear nexos sólidos, que marquen la diferencia con los profesionales de nuestra industria. Obtener los resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuestas en el ámbito laboral.

1.11.3 Viabilidad Económica.

El objetivo de este proyecto es lograr contrataciones efectivas, y con eso lograr la productividad de la compañía y alcanzar los objetivos deseados, lo que se verá reflejado en los indicadores de la organización.

1.11.4 Viabilidad Ambiental.

La viabilidad en cuanto al medio ambiente es pertinente, dado que no hay afectación alguna ni antes ni después de la realización de la investigación objeto del proyecto.

1.11.5 Viabilidad Institucional.

Toda la información que se utilizó en el presente proyecto fue facilitada por el área de talento humano de la compañía Productos Metalúrgicos S.A., también se realizaron entrevistas a los coordinadores de selección y

bienestar, se facilitó documentación que evidencie de cómo se realizan los procesos de selección.

1.11.6 Viabilidad Financiera.

El presente proyecto no necesita de recursos económicos, ya que solo se aplicará cambios de mejoras a los procesos que ya están establecidos dentro de la compañía.

1.11.7 Viabilidad Política.

El plan de mejoras se centra en las políticas internas de la compañía y por las reformas del código de trabajo, todo cambio se asienta en los instructivos de los procesos de selección lo cual contribuirá al cumplimiento en los reglamentos internos de la compañía.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes históricos

A través de la historia todas las organizaciones afrontan lo que son los procesos de selección y contratación, para esto se necesita asegurar las posteriores acciones de las personas que se vayan a contratar, tomando en cuenta sus metas o formas de trabajar para cumplir con los objetivos que se requieren. Las estructuras organizativas fueron desarrollando y variando los procesos, un caso de estos fue el cambio que se hizo hacia la contratación de personal para la empresa. Sin embargo, en la actualidad, en varios de estos procesos para la selección de nuevos talentos, con la participación de profesionales o no profesionales, se manifiestan en varias situaciones como: algunas actitudes de descuido o desagrado con los nuevos pensamientos de personas por igual, que con las nuevas exigencias que presentan las organizaciones.

Seleccionar al personal nunca ha sido una labor fácil, ni para aquellos que se encargan de contratar. La estrategia que se ha implementado se basa en encontrar algún indicador que muestre que esta persona a la cual se está contratando sea confiable, o alguna otra característica que evidencie que no fue una elección de improviso. En cuanto intentamos obtener ciertas garantías en los puestos de trabajo que implican conductas acotadas o insistentes, hasta ahora los indicadores se basan en la adaptación y su capacidad, referente a las exigencias laborales estas se han convertido en algo más complicado. Cuando las empresas requieren contratar personal en donde su desempeño sea bajo presión los departamentos de selección manejan indicadores de comportamiento y competencias. (Blasco, 2004).

En los procesos de selección dentro de una organización, se utilizan varias técnicas y métodos para lograr escoger al candidato adecuado, y lograr la efectividad en la contratación. En referencia a esto, (Alles, 2007) afirma:

En un proceso de selección se deben tener en cuenta los conocimientos requeridos por la posición que ocupará la persona en una primera instancia o cualquier otro puesto que eventualmente podría asumir en el futuro. De manera análoga se procede con las competencias la persona a ingresar deberá poseer las competencias definidas para el puesto a ocupar en lo inmediato (tipo de competencia y grado), y si la selección se realiza con la perspectiva de que luego ocupe otra posición, las competencias requeridas por esta también deberán ser evaluadas.

¿Por qué hablar del talento en relación con selección por competencias? Porque el talento, abierto en competencias como se propone de la obra de desarrollo del talento humano. Basado en competencias que se ha mencionado en este capítulo, será factor diferenciador entre un profesional exitoso y otro que no lo es, entendiendo por profesional no solo aquel con estudios de un determinado rango sino a cualquier persona que sea capaz en su puesto de trabajo.

Si nos quedamos con la idea de que una persona es “competente o no” que el talento es un “conjunto de dones naturales o sobrenaturales con que Dios enriquece a los hombres” estos conceptos tendrían un efecto paralizante, que no nos permitirá accionar sobre el talento de modo alguno.

La selección de personas, cualquiera sea su nivel dentro de las organizaciones no está regida por leyes o normas de tipo legal. Las buenas costumbres y prácticas sugieren utilizar medios profesionales para realizarla. Por otra parte, será conveniente

seleccionar a la mejor persona para cada puesto. No se trata de seleccionar a la mejor persona posible o disponible o que la organización pueda incorporar sino a la mejor persona “en relación con el puesto a ocupar”. (p.45)

Los procesos de selección y contratación son básicos en una organización que al momento de querer incorporar un individuo a la organización conocemos cuáles son sus mejores destrezas y conocimientos para el cargo (Chiavento, 2001). afirma que:

Un dicho popular afirma que la selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio, escoger a entre candidatos reclutados los más adecuados para ocupar el cargo existente en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño personal, como, así como la eficacia de la organización. De esta manera la selección busca solucionar dos problemas fundamentales:

- a. Adecuación del hombre al cargo.
- b. Eficiencia del hombre al cargo.

Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección no sería necesario, pero hay una enorme gama de diferencias individuales físicas (estatura, peso, sexo, Constitución con más fuerza como agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) y psicológica (temperamento, carácter, actitud, inteligencia como capacidad intelectual, etc.) que llevan a que las personas se comprometan y perciban las situaciones de manera diferente ya que logre mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones en la organización. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de

ella, una vez aprendida. Calcula a priori el tiempo de aprendizaje y el rendimiento en la ejecución es tarea de la selección.

En general puede decirse que el proceso selectivo debe suministrar no solo un diagnóstico, sino también - en especial - un propósito respecto de esas dos variables puntos no solo debe darse una idea real, sino también una proyección de cómo será el aprendizaje y la ejecución en un futuro. El punto de partida de todo proceso se fundamenta en los datos y la información que se tenga respecto del cargo que va a ser ocupado. Los criterios de selección se basan en lo que exige las especificaciones del cargo cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión en la selección del personal para ese cargo. Si por otro lado están el análisis y las especificaciones del cargo que se proveerá que de que dan cuenta de los requisitos indispensables exigidos al aspirante Por otro lado tenemos candidatos profundamente diferenciados entre sí como que compiten por el empleo. En estos términos la selección configura un proceso de comparación y decisión. (pp. 238 -239)

Los procesos de selección y contratación en las grandes organizaciones, se basan en las buenas prácticas de la actualidad, como: base de datos de reclutamiento en donde se recopila todas las hojas de vida y el aspirante podrá indicar a que cargo desea postularse, también a través de las empresas que realizan el mismo proceso, pero ellos serán los encargados de enviar filtrada la información al departamento de selección de talento humano, junto con un resumen del porque el postulante aplica al cargo, pruebas de conocimiento, aptitudes y actitudes, entrevistas de forma presencial y on line, selección a través del empoderamiento con animales (caballos) ya que con ellos el empleador podrá tener una experiencia más cercana con el futuro empleado y tomar una decisión concreta al elegir al candidato adecuado.

La Productividad laboral fue conocida como el taylorismo, un sistema que atiende a aumentar la productividad del trabajo en las fábricas mediante la

simplificación de los procesos, la eliminación de los tiempos muertos y el estudio de métodos y tiempos, mediante un cronometraje riguroso y una selección de personal adecuada. (Taylor, 1911, pág. 2)

La productividad laboral en una organización se la mide por varios factores entre ellos las horas laboradas y los bienes o servicios producidos. En mención a esto, (Cortes, s.f) nos indica que:

la productividad laboral es el valor de los bienes y servicios producidos en un período de tiempo dividido por las horas de trabajo utilizadas para producirlos la productividad laboral mide la producción producida por unidad de mano de obra generalmente reportada como producción por hora trabajada o producción por persona empleada.

según Wall Street Mojo la productividad laboral es un concepto utilizado para medir la eficiencia del trabajador y se calcula como el valor de la producción producida por un trabajador por unidad de tiempo como una hora

al comparar la productividad individual con el promedio se puede identificar si un trabajador en particular está bajo rendimiento o no. también el concepto se puede utilizar a nivel nacional para calcular el PIB Producto Interno Bruto de un país.

Además, INVESTOPEDIA puntualiza que cuando nos referimos a productividad laboral tenemos tener en cuenta lo siguiente:

1. La productividad laboral mide la producción por hora del trabajador.
2. La productividad laboral está impulsada en gran medida por la investigación en capital el progreso tecnológico y el desarrollo del capital humano.

3. Las empresas y el Gobierno pueden aumentar la productividad laboral de los trabajadores invirtiendo directamente o creando incentivos para el aumento de la tecnología y el capital humano o físico.

La productividad laboral mide la eficiencia de las personas en un país organización punto para calcularlo, divide el valor total de los bienes y servicios producidos por el número total de horas trabajadas.

Si se calcula la productividad de una organización, se considera que el valor total de los bienes y servicios es su valor monetario, es decir, la cantidad a la que se puede vender. Esta cantidad no equivale necesariamente al costo de los bienes vendidos. Pues una parte de la cantidad producida podría almacenarse en el inventario final, en lugar de venderse.

A continuación, te presentaremos la fórmula más común para calcular la productividad laboral.

Por lo tanto, el cálculo para una empresa es:

valor monetario de bienes y servicios producidos / número total de horas trabajadas = Productividad Laboral.

Evite todas las culpas a tus trabajadores, acabo de descubrir que sus empleados tienen baja productividad laboral en general su primer instinto podría ser culparles.

hasta cierto punto podrías tener razón seguramente tienes al menos algunos trabajadores que toman demasiados descansos. También parecen demasiado tarde cada mañana y demuestran pereza. La verdad es que la mayoría de los problemas son probablemente personas trabajadoras que quieren hacer un gran trabajo todos los días .es posible que no se pongan en la posición correcta para tener el éxito.

“La productividad es una relación entre el producto obtenido y los recursos empleados en la producción. Depende no solo del esfuerzo realizado y del

método racional, sino, sobre, del interés y de la motivación de las personas.” (Chiavenato I. , 1999)

Otro indicador de medición es la eficiencia y eficacia con estos dos factores también podemos resaltar la productividad laboral de los colaboradores que son parte de una organización. (Chiavenato I. , 2007) En mención a esto afirma que:

Toda organización debe considerarse simultáneamente desde los puntos de vista de la eficacia y de la eficiencia. eficacia es una medida normativa del logro de resultados, mientras que eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos. En términos económicos, la eficacia es una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes, servicios) que proporciona, mientras que la eficiencia es una relación técnica entre entradas y salidas. En estos términos, la eficiencia es una relación entre costos y beneficios. Así mismo, la eficiencia se refiere a la mejor forma de hacer o realizar (método) las cosas, a fin de que los recursos (personas, maquinas, materias primas) se apliquen de forma más racional posible. La eficiencia se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más indicados que sean debidamente planeados y organizados, afín de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles. La eficiencia no se preocupa de los fines, simplemente de los medios, métodos y procedimientos más indicados que sean debidamente planeados y organizados, a fin de asegurar la utilización optima de los recursos disponibles.

La eficiencia no se preocupa de los fines, simplemente de los medios. El alcance de los objetivos previstos no entre en la esfera de la competencia de la eficiencia, este es un asunto relacionado con la eficacia.

En la medida en que el administrado se preocupa por hacer correctamente las cosas, está ocupándose de la eficacia (la mejor utilización de los recursos disponibles). Cuando utiliza instrumentos para evaluar el alcance de los resultados, es decir, para verificar si las cosas bien hechas son las que realmente se deben hacer, se está ocupando la eficacia (logro de los objetivos como recursos disponibles). A pesar de todo la eficacia y la eficiencia no siempre van de la mano. Una organización puede ser eficiente en sus operaciones y no ser eficaz, o viceversa. También puede no ser eficiente ni eficaz. Lo ideal sería una empresa que sea eficiente y eficaz. (pp. 24 -25)

2.2 Antecedentes referenciales

Autor: Romero Andrade (2018).

Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología.

Tema: Mejora del proceso de selección y contratación en la empresa Mexichem Ecuador S.A.

(Romero, Andrade,2018) menciona que:

Resumen: En la empresa MEXICHEM ECUADOR S.A. Se dedica a la fabricación y distribución de productos, y soluciones para la construcción, infraestructura, agricultura y otros. Los bajos rendimientos del personal contratados son debido a los malos procesos de selección, lo cual está afectando a la organización, para lo cual se busca mejorar estos procedimientos y con ello lograr satisfacer las necesidades de sus colaboradores, se realizó investigaciones explicativa y descriptiva para captar los mejores resultados y aplicar las mejoras a los procesos.

Diferencia: La investigación se trata de elaborar un plan de mejoras en los procesos de selección y contratación.

Autor: Alvaro Monserrate (2017)

Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología.

Tema: Propuesta para mejorar el proceso de reclutamiento en talento humano en la empresa Easysoft S.A.

Resumen: La empresa Easysoft, desea aumentar su productividad laboral a través de capacitaciones y con ello lograr conocimientos para que su personal enrolado en la compañía aumente la eficiencia y las relaciones profesionales logrando un clima laboral factible y agradable. (Alvaro, 2017)

Diferencia: El proyecto entrega un plan de mejoras en los procesos de selección para las contrataciones y así contar con un mejor desempeño laboral de los futuros aspirantes.

Autor: Paz Azules y Romero Arguello (2014)

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Tema: Proceso de reclutamiento selección y contratación del personal de la empresa Equitransa.

En resumen (Arguello, 2014) menciona:

En la empresa Equitransa lleva los procesos de selección de una manera equivocada por la ausencia de las diferentes técnicas en los subsistemas del departamento de talento humano, se necesitan poder desarrollar un mejor trabajo en la selección del personal para esto. Logrando mejorar los procedimientos al momento del reclutamiento, las políticas, los descriptivos de cargos, capacitaciones de inducción. (p.11)

Diferencia: El proyecto menciona un plan de mejoras solo en los procesos de selección y contratación de los estructurados dentro de la compañía.

Autor: Peña Cabezas, (2015)

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Tema: Plan de mejora y optimización de los procesos internos de contratación pública realizados en el Instituto ecuatoriano de Seguridad Social.

En un resumen indica: (Peña Cabezas, 2015)

El presente trabajo de tesis cuyo tema es Plan de mejora y optimización de los procesos internos de contratación pública realizados en la dirección general del Instituto de Seguridad Social de Quito se fundamenta en un diagnóstico general de los procedimientos dinámicos de contratación pública realizados en la Dirección General del IESS. (p.14)

Diferencia: Dar mejoramiento a los procesos desde la selección y contratación ya establecidos en la organización y crear competencias.

Autor: Torres Santillán (2017)

Universidad de Especialidades Espíritu Santo

Tema: la selección del personal y la nueva tecnología

En resumen, menciona: (Santillan, 2017) que los procesos de selección

Es este trabajo de tesis indica como la tecnología favorece a las organizaciones y como puede generar beneficios, en ahorrar tiempo en los procesos de reclutamiento, selección y de contratación.

Atraves de técnicas y métodos de entrevistas como la cualitativa. También utilizaron medios sociales para tener una cobertura más amplia en el reclutamiento del personal, su selección sea más aplicada a los descriptivos de los requerimientos internos. (s.f.)

Diferencia: En el presente proyecto pide incluir un proceso de selección mejorado y así la productividad laboral aumentara de manera satisfactoria.

Autor: Baque Maquilón, Cevallos Bravo (2017)
Universidad de Guayaquil.

Tema: estudio del proceso de reclutamiento selección y contratación del personal de la empresa Sajador.

En resumen, (Baque Maquilon & Cevallos Bravo , 2017) asegura:

En la empresa Sajador. Busca mejorar sus procesos de contratación específicamente en su área de producción. Para esto menciona que se debe mejorar desde el principio del proceso el cual es el reclutamiento adecuado para seleccionar al candidato idóneo, mejorar el proceso es su punto clave y cambiar las falencias que tenían en el departamento de talento humano.

Diferencia: En este proyecto se analizó la forma de mejorar los procesos de selección y contratación para mejorar la productividad laboral.

2.3 Fundamentación legal

Constitución de la República del Ecuador (2008).

Artículo 1.- El Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia social democrático soberano independiente unitario intercultural plurinacional y laico se organiza en forma de República y se gobierna de manera descentralizada la soberanía radica en el pueblo cuya voluntad es el fundamento de la autoridad y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable irrenunciable e imprescriptible.

Artículo 3.- “La libertad del trabajo y contratación donde el trabajador es libre dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos ni remunerados que no sean impuestos por la ley salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio”.

Artículo 8.- Establece que el contrato individual “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales bajo dependencia de una remuneración fijada por el convenio la ley el contrato colectivo o la costumbre”.

Artículo 9.- la persona que se obliga a la prestación del servicio OA la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Artículo 10.- Establece que el empleador es la persona o entidad de cualquier clase que fuera por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra OA quien se presta el servicio se denomina empresario o empleador.

Artículo 33.- Define al trabajo como “un derecho, deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, además el Estado garantiza el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

En la sección tercera de formas de trabajo y retribución en el artículo 320 se reconocerá que todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas con inclusión de labores de auto sustento y cuidado al ciudadano.

Artículo 35.- El trabajo es un derecho y deber social gozará de la protección del Estado el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- La legislación del trabajo y su aplicación se sujetará a los principios del derecho social.
- El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
- El estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia disminución o alteración las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral.
- Será válida la transacción de materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplican en el sentido más favorable a los trabajadores.
- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase con preferencia a un respecto de los hipotecarios.

- Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro de conformidad con la ley. Se prohíbe la paralización a cualquier título de los servicios públicos en especial de la salud, educación, justicia y Seguridad Social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, telecomunicaciones la ley establecerá las sanciones pertinentes.

Artículo 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor velará especialmente por el respeto de los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de Seguridad Social especialmente en el caso de una madre gestante y en periodo de lactancia de la mujer trabajadora la del sector informal la del sector artesanal la jefa del hogar y la que se encuentre en estado de viudez se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer el trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar será tomado en consideración para compensarle equitativamente en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica se reconocerá como una labor productiva el trabajo doméstico no remunerado

Artículo 325.- El estado garantizara el derecho de trabajo se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano, y como actores productivos, a todos los trabajadores.

Código del trabajo (2012).

Artículo 42.- Obligaciones del empleador, son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este código;
2. Instalará las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene en el trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.
3. Indemnizar a los trabajadores por accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38 de este código.

Artículo 45.- Obligaciones del trabajador, son obligaciones del trabajador:

- 1.- Ejecutar el trabajo en los términos de contrato con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la toma de tiempo y pagar convenios.

Artículo 320.- Se reconocerá todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano.

Artículo 326.- El Estado durante garantizará el derecho de trabajo se reconocen todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia autónomas con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano y como actores sociales productivos a todos los trabajadores.

Artículo 328.- Trata sobre la remuneración que se ajusta con un salario digno donde se pueda cubrir al menos las necesidades básicas de la persona la familia el código de trabajo establece lo siguiente en título preliminar en las disposiciones fundamentales en el artículo dos establece

que el trabajo es un deber social es obligatorio en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

2.4 Variables conceptuales de la investigación

Variable independiente: Procesos de selección y contratación del talento humano

Es un grupo de procedimientos que logran seleccionar candidatos con conocimientos y aptitudes capaces de cubrir las vacantes dentro de una compañía. El reclutamiento interno es otra fuente de selección lo que beneficia al personal activo pues tienen mejores posibilidades de ascenso dentro de la organización, esto ocasiona una superación profesional entre el personal, y el beneficio del ascenso laboral. Otro factor dentro del proceso de selección es la entrevista donde determina si el candidato interno o externo seleccionado es el adecuado para cubrir el puesto. El departamento de Talento Humano cumple con comunicar quien es el candidato que haya llegado cubrir las expectativas del empleador en su entrevista final es aquí donde se logra la contratación a través de exponer el sueldo, y beneficios que tiene la organización. (Naranjo Arango, 2012, págs. 91, 98).

Variable dependiente: Productividad Laboral

Es utilizada dentro de las organizaciones en donde miden la eficiencia y eficacia de su personal activo entre los objetivos alcanzados y los procesos de evaluación del desempeño que está ligada al crecimiento y desarrollo económico.

Otro factor para incrementar la productividad laboral son los ahorros administrativos en los diferentes departamentos de una organización, mejorar y poder reducir tiempos en procesos administrativos y de logística.

Es importante medir la productividad laboral porque nos ayuda:

- Adaptar el entorno según las preferencias del colaborador.
- Mejorar la técnica de comunicación interna.
- Motivar a los empleados de la organización.
- Proporcionar flexibilidad laboral.
- Mejorar el clima laboral. (Coll Morales, 2020).

2.5 Definiciones conceptuales

Motivación.

Aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo la motivación se asocia con el sistema de conducción del individuo. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1999)

Reclutamiento.

Es el conjunto de políticas y acciones destinadas a atraer y añadir talentos a la organización para dotarla de las competencias que necesita para tener éxito. (Chiavenato, 2009)

Profesional.

Persona que se ha formado académicamente para realizar una ocupación específica o que practica habitualmente una actividad. (Real Academia Española, 2021)

Estrategias.

Se refiere a las estrategias en una organización al comportamiento global de la empresa en cuanto a su entorno. (Chiavenato, 2009).

Proceso de Selección.

Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se interrelacionan, forman un proceso integral y escoger entre los candidatos reclutados (Chiavenato, 2011).

Rotación.

Es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir esto significa que siempre pierden energía y recursos y que deben alimentarse además energías y recursos para garantizar su equilibrio. Chiavenato, pagina 91, 3ra edición de planificación y estrategia de recursos humanos (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1999).

Contratación.

Acción y efecto de contratar, escritura firmada por los contratantes, remuneración paga. (Real Academia Española, 2021)

Productividad.

Relación entre lo producido y los medios empleados tales como la mano de obra, materiales, energía. (Real Academia Española, 2021)

Actitudes.

Postura del cuerpo especialmente cuando expresa un estado de ánimo manifestado de algún modo para quien trabaja según la actitud benévola pacífica amenazadora de una persona o de un partido de Gobierno. (Real Academia Española, 2021)

Eficiencia.

Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. (Real Academia Española, 2021)

Eficacia.

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (Real Academia Española, 2021)

Diagnostico.

Recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza. (Real Academia Española, 2021)

Criterios.

Norma para conocer la verdad. (Real Academia Española, 2021)

Finalidad.

Fin con que o por qué se hace algo. (Real Academia Española, 2021)

Objetividad.

Cualidad de objeto. (Real Academia Española, 2021)

Metas.

Edwin Locke, define que una meta como aquello que una persona se esfuerza por conseguir. Las metas son importantes para el ser humano ya que motivan y guían sus actos. (Ruiz Mitjana, s.f.)

Indicador.

Un indicador es un instrumento que provee información de una determinada condición o el logro de una cierta situación, actividad o resultado. Un indicador necesariamente debe representar una relación entre variables. (Hector & Aziz, 2019)

Competencias.

(Edumed.net, s.f.) Kobinger 1996 Define una competencia es un conjunto de comportamientos costo afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1 Datos de la empresa

Nombre: Productos Metalúrgicos S. A.

R.U.C.: 099000816001

Objeto social

Comercialización de productos del sector ferretero y automotriz.

Visión

Promover el desarrollo profesional de nuestra industria a través de soluciones innovadoras.

Misión

Crear nexos sólidos, que marquen la diferencia con los profesionales de nuestra industria.

3.1.1 Organigrama

Imagen 1.



Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.

3.1.2 Políticas del departamento de talento humano

- Política de gestión de talento humano.
- Política de gastos y viáticos.
- Política de beneficio al personal.
- Política de financiamiento vehicular.

3.1.3 Valores de la Empresa

Integridad

Actual con transparencia, honestidad, lealtad, disciplina y honorabilidad en todas las circunstancias de la vida.

Servicio

En una actitud positiva que permite atender a los demás con agilidad, sentido de urgencia y positivismo; tanto a clientes internos, como a externos.

Equidad

Virtud que permite dar a cada individuo lo que le corresponde en base a la razón natural. Es actuar con justicia, ecuanimidad y orden.

Efectividad/ eficiencia

Emplear las habilidades para la obtención efectiva de resultados, utilizando los recursos indispensables y el tiempo preciso. Es obtener resultados con orden.

3.1.4 Logo de la empresa

Imagen 2.



Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.

3.1.5 Descriptivos de los cargos del departamento de talento humano

Cuadro 2. Descriptivo del cargo de Gerente de talento humano

Responsabilidades	Funciones
Generalidades	Cumplir con las disposiciones del jefe inmediato.
	Participar en los procesos claves de gestión de la calidad (auditorías) cuando se le indique.
	Controlar la información a su cargo como: Carpetas personales del comité ejecutivo.
	Custodiar los equipos y materiales a su cargo: Equipo de Computo
Velar por el cumplimiento de los objetivos corporativos	Actualizar las estructuras organizacionales de acuerdo a las necesidades de la empresa.
	Desarrollar, implementar y divulgar las directrices, estrategias, políticas y procedimientos de todas las áreas a su cargo de manera tal que garantice una administración, ágil eficiente y que responda a las necesidades de la Compañía.
	Actualizar y administrar las políticas y procedimientos de las áreas a su cargo.
	Supervisar la gestión administrativa y de mantenimiento para asegurar el adecuado funcionamiento de las operaciones de la compañía.
	Administrar los sistemas y recursos de los departamentos a su cargo de manera tal que garantice el adecuado funcionamiento del área.
	Implementar los sistemas de seguridad y salud ocupacional y ambiente.
	Implementar y administrar las políticas y procedimientos de seguridad física.
Garantizar la adecuada dotación de personal y promover el crecimiento interno de nuestros colaboradores.	Definir las estrategias y procesos de atracción de talentos, reclutamiento y selección de personal.
	Definir y administrar una política de Desarrollo y Capacitación para alcanzar las competencias requeridas por la compañía.
	Definir y desarrollar programas y actividades que permitan fortalecer la cultura organizacional sustentada en la Misión, Visión y Valores de la compañía
	Desarrollar una política y canales de comunicación.
	Elaborar, administrar y controlar los presupuestos de gastos de las áreas a su cargo y de todos los gastos relacionados con la administración del recurso humano de la compañía.
	Evaluar el clima laboral de la compañía y general planes de mejora para elevar el nivel de satisfacción de los indicadores laborales.
	Implantar políticas y desplegar los procesos de evaluación del desempeño para detectar fortalezas y necesidades de desarrollo y reconocer la contribución de nuestros empleados.
	Promover e impulsar los procesos de cambio Organizacional que permitan fortalecer la cultura y aplicar nuevas y mejores formas de trabajo

Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.

Cuadro 3. Descriptivo del cargo de coordinador de cultura y bienestar

Responsabilidad	Funciones
Generalidades	Cumplir con las disposiciones del jefe inmediato.
	Participar en los procesos claves de gestión de la calidad (auditorías) cuando se le indique.
	Controlar la información a su cargo como: información personal de los colaboradores
	Custodiar los equipos y materiales a su cargo: equipo de computo
Impulsar la cultura corporativa y mantener informados a todos los empleados.	Atender e informar a los colaboradores sobre los beneficios corporativos.
	Diseñar la información para cartelera digital.
	Ejecutar la estrategia de comunicación interna mediante el uso de las herramientas existentes tales como cartelera digital, intranet y correo masivo.
	Crear e implementar el plan de reconocimiento anual según objetivos corporativos.
	Apoyo a la gerencia de Talento Humano en las diferentes actividades de compensaciones.
	Ingresar al sistema Evolution seguro privado, seguros de vida etc.
	Realizar las diferentes plantillas de información.
Impulsar el cumplimiento de las políticas	Revisar y actualizar las políticas y procedimientos de Talento Humano.
	Realizar reportes para revisar indicadores de gestión.
Mantener un buen clima laboral en el interior de la compañía.	Participar en la planificación de eventos corporativos y ejecutar las respectivas encuestas de satisfacción.
	Realizar y coordinar las encuestas anuales de clima laboral y la comunicación de los resultados.
	Realizar las comunicaciones de cumpleaños y actividades de la compañía.
Satisfacer las necesidades del cliente interno.	Gestionar los requerimientos inherentes de beneficios (Alimentación, Uniforme, Seguro Médico y Afiliaciones Comerciales) proporcionando la información adecuada y haciendo el seguimiento correspondiente

Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.

Cuadro 4. Descriptivo del cargo coordinador de selección y desarrollo

Responsabilidad	Funciones
Generalidades	Cumplir con las disposiciones del jefe inmediato.
	Participar en los procesos claves de gestión de la calidad (auditorías) cuando se le indique.
	Controlar la información a su cargo como: Maestro de datos del Personal, Sueldos gerenciales y personal, bonos, comisiones.
	Custodiar los equipos y materiales a su cargo: equipo de computo
Impulsar el cumplimiento de las políticas.	Elaborar reportes de: Movimientos internos, tiempos de selección, vacantes para el Gerente de TH, Gerencia General y gerencia comercial.
Mantener un buen clima laboral en el interior de la compañía.	Dar soporte en la planificación de eventos.
	Dar soporte en actividades de ambiente laboral.
	Coordinar y apoyar a las gerencias y jefaturas en el proceso de requerimiento de personal.
	Realizar y coordinar actividades de reclutamiento
	Participar activamente en la relación con las Universidades, manteniendo los convenios actualizados y realizando diversas actividades para la atracción de talentos.
	Realizar y coordinar el proceso de selección establecido por la empresa.
	Elaborar los informes de selección y cartas de ofertas laborales.
Facilitar la incorporación del nuevo talento dentro de la compañía.	Elaborar y organizar el file de los colaboradores de acuerdo con los procedimientos establecidos por la compañía.
	Asegurar que toda la documentación legal (reglamentos, contrato de trabajo, aviso de entrada IESS) e interna (código de conducta, conflictos de intereses, seguro de vida, etc.) se firmen al incorporarse un nuevo talento a la compañía.
	Conducir efectivamente el proceso de inducción a la compañía de los nuevos colaboradores, mediante la coordinación de la agenda con los diferentes tutores por procesos.

Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.

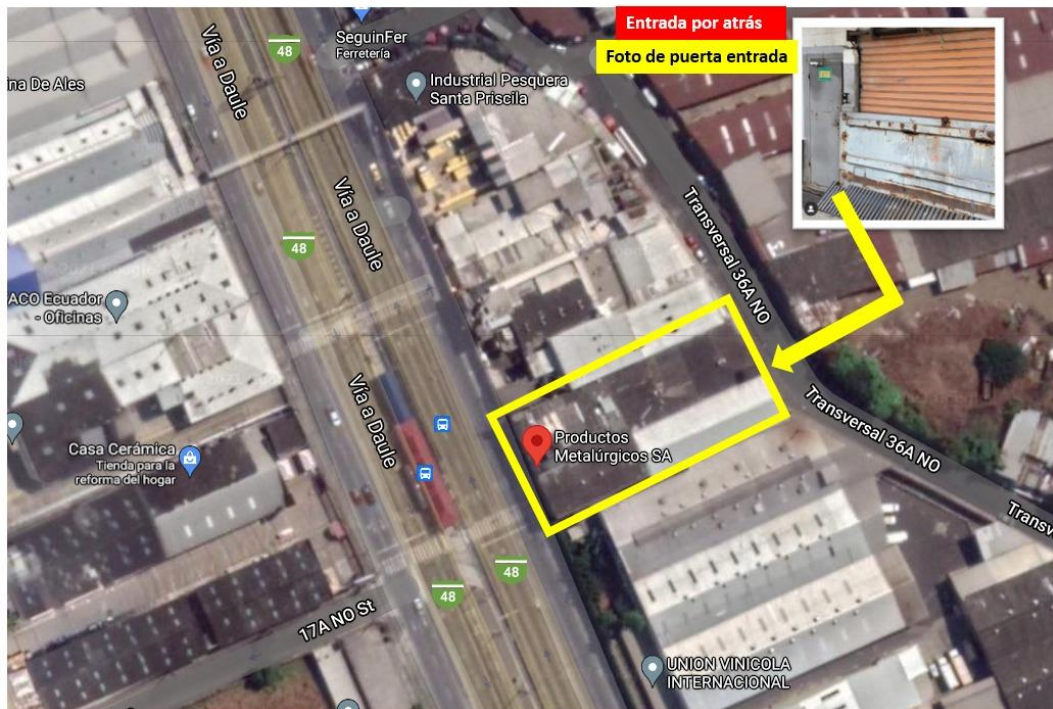
Cuadro 5. Descriptivo del cargo Coordinador de Nómina y presupuesto y Asistente de Nómina.

Responsabilidad	Funciones
Evitar multas por retrasos con las obligaciones con el IESS y el SRI.	Revisar las proyecciones de gastos personales de los colaboradores.
	Retención del impuesto a la Renta de los colaboradores y aportes al IESS.
	Realizar la cancelación de Planillas del IESS.
Garantizar el pago de los sueldos a los colaboradores.	Controlar las acciones laborales que involucren al personal por cargo o por sueldo.
	Realizar el presupuesto de Nómina de la compañía.
	Realizar la cancelación oportuna y correcta de los sueldos y salarios y otros ingresos legales a los colaboradores.
	Revisar y aprobar el reporte para descuentos de alimentación, supermaxi, farmacia, óptica, librería.
	Procesar todos los descuentos y retenciones legales a los colaboradores.
	Revisar y cancelar los anticipos, préstamos al personal, comisiones, bonificaciones, incentivos y otros ingresos.
Impulsar el cumplimiento de las políticas	Revisar y actualizar las políticas y procedimientos de Talento Humano.
	Realizar reportes para revisar indicadores de gestión.
Generar la información de nómina.	Elaborar y enviar los reportes de cierre de nómina.
	Proveer la información necesaria para las auditorías internas y externas.
	Realizar y gestionar los cálculos actuariales.
Administración Sistemas Talento Humano	Control administrativo de Success Factors.
	Control administrativo de Sistema de Nómina.
Mantener actualizada la base de los cesantes y activos.	Efectuar las altas y bajas del personal de Promesa en el Sistema de nómina y Success Factors.
	Realizar los contratos y finiquitos.

Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.

3.1.6 Ubicación de la empresa

Imagen 3



Fuente: Productos Metalúrgicos S.A.

3.2 Diseño de la investigación

Todo proyecto de investigación se basa en diferentes tipos de estrategias. Se menciona al diseño científico, porque se puede desarrollar el tema, el problema, métodos, objetivos y técnicas que nos direccionan a la solución.

Se utilizará el diseño de campo, porque se investiga dentro del área de talento humano las diferentes falencias al momento de la selección y contratación.

En el diseño bibliográfico lo utilizaremos porque nos permite basarnos en las diferentes técnicas, estrategias de libros y prácticas profesionales.

Por último, se va a utilizar, la investigación de tipo cualitativa-cuantitativa, porque se obtiene mejores resultados a través de entrevistas y encuestas.

3.3 Tipos de investigación

Cuadro 6 Modelos de Investigación

Explorativa	Explicativa	Descriptiva	Correlacional
<p>la investigación explorativa es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos. (Arias F. G., 2012). p23</p>	<p>Es la encargada de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de las relaciones causa – efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de los conocimientos (Arias F. G., 2012) p 26</p>	<p>La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (Arias F. G., 2012) p.24</p>	<p>Es un tipo de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. (Gomez,2006)</p>

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

En este proyecto se va a utilizar dos tipos de investigación explicativa que permite establecer los resultados alcanzados del problema en el proceso de selección y contratación, y descriptiva porque nos ayuda a conocer las actitudes, a través de la definición exacta de las actividades y de los procesos

3.4 Población

Es el conjunto total de individuos, que poseen algunas características comunes, observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando

se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta características esenciales al seleccionarse la población. (Wigodski , 2010)

Según (Tamayo, 2012). La población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrado un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. (s.f.)

(Arias, Fidas G., 2012) define población como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (p.81)

3.4.1 Población Finita

El muestreo en poblaciones finitas o encuesta por muestreo consiste en la selección de una parte de los elementos de una población estadística, con el objetivo de sacar conclusiones de dicha población. (Lopez-Roldan, 2015)

Una población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total. (Ramírez,1999)

3.4.2 Población Infinita

Cantidad indeterminada de elementos por analizar; es decir, aunque los enumeráramos nunca terminaríamos de hacerlo. (Arias , 2006)

Según Romero Andrade (2018) Las poblaciones infinitas son concebidas por la Estadística como un conjunto de individuos, objetos o situaciones, que representan factores comunes, más allá de su naturaleza o género, pero cuyo número se encuentra calculado más allá de cien mil elementos distintos.

Podemos acotar que la población infinita en muchos problemas se enfoca en saber implicar una o muchas variables, al verla cuando

se repite, esto no aplica con un número fijo, finito, de indagación ya que teóricamentese puede repetir cuantas veces se requiera.

Cuadro 7 Universo

Elementos	Cantidad
Gerentes	2
Jefaturas de diferentes áreas	3
Coordinador de Bienestar	1
Coordinador de selección de personal	1
Personal administrativo	10
Aspirantes a selección	15
Total	32

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

3.5 Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Son los elementos que pertenecen a ese conjunto definido según sus características al que se le llama población (Sampieri, 2001)

Se define muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (Arias, 2006) p.83

3.6 Tipos de muestra

Según el autor (Lopez Roldan & Fachelli) menciona que: El muestreo probabilístico es aquel muestreo en que, de forma estricta, todas las unidades de la población tienen una probabilidad conocida de ser incluida en la muestra, y, que por lo tanto se conoce la probabilidad de obtener cada una de las muestras mediante un procedimiento de aleatorización. En esta categoría se encuentran:

- Muestreo aleatorio simple
- Muestreo sistemático

- Muestreo estratificado
- Muestreo por conglomerado
- Muestreo por polietápico (p.18)

Así mismo (Lopez Roldan & Fachelli) también nos menciona que: El Muestreo no probabilístico, en este caso no se conocen las probabilidades de cada unidad de muestreo de pertenecer a la muestra. Cabe contemplar en esta categoría:

- Muestreo por cuotas
- Muestreo casual o accidental
- Muestreo de convivencia
- Muestreo intensional o razonado
- Muestreo de bola de nieve (p.19)

En el presente trabajo investigativo de titulación se utilizará los siguientes tipos de muestreo como se explica a continuación:

El muestreo intensional o de convivencia: Este muestreo permite al coordinador de selección verificar cada caso o cada perfil profesional, permitiéndole elegir al candidato idóneo.

El muestreo de bola de nieve: Este tipo de muestreo nos permite compilar toda la información necesaria del candidato y a su vez poder realizar los procesos de selección correctamente ya que toda información del candidato será seleccionada de acuerdo con el perfil profesional ajustándose al requerimiento interno de la organización.

Con este trabajo de investigación podré aportar mis conocimientos adquiridos al área de talento humano de la Cía. Productos Metalúrgicos S.A. y mejorar el proceso de selección y contratación, es un beneficio en pro de la organización, su productividad laboral tendrá una respuesta favorable dentro de la organización.

3.7 Métodos de Investigación

Los métodos de investigación son procedimientos que se utilizan para poder analizar cada decisión a tomar, también se los utiliza para la obtención de datos.

Método deductivo

Con este método nos permite extraer información de una fuente acertada, obteniendo un extracto de datos específicos. (Westreicher, Economipedia, 2019)

Método Inductivo

Este método pone en práctica el pensamiento o razonamiento inductivo. Este se caracteriza por ser amplio o general, se apoya en la conclusión, pero tampoco lo garantiza. (Editorial, 2013-2021)

Método de observación

Este método trata obtener toda información para encontrar de forma consciente y dirigida, datos que entreguen elementos para realizar una investigación, y puede ser cuantitativa o cualitativa. (Sanjuan, 2011)

Este método es utilizado en la práctica en los procesos de selección para la contratación de personal, en todas las fases y etapas. Es muy común porque a través de la observación podemos evidenciar el comportamiento del entrevistado.

En el presente trabajo de investigación se utilizarán los siguientes métodos: El método deductivo – inductivo son los métodos de investigación que permite, indagar, obtener y recopilar información para lograr una selección y contratación de personal exitosa y con ello lograr la productividad en la organización.

Por consiguiente, se utilizará el método de observación, ya que en los procesos de selección nos permite a través de la kinésica y diferentes técnicas visualizar el comportamiento del individuo, conocer más a fondo

sus emociones, actitudes, experiencia laboral entre otros.

3.8 Técnicas e instrumentos

A través de estas técnicas permite la correcta o más acertada, toma de decisiones, ya que sus elementos son el apoyo de la investigación.

Cuadro 8 Procedimiento

Técnicas	Instrumentos
Entrevista	Formulario
Encuestas	Cuestionario

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

Entrevista.

La entrevista la técnica en la cual el investigador puede obtener información de una forma oral y personalizada. (La Entrevista , 2015)

Encuesta.

Son herramientas para conocer las características de un grupo de personas. (Westreicher, 2020)

3.9 Procedimientos de la investigación

Encuesta. Estará formada por (10) preguntas cerradas y de opción múltiple, las mismas que son dirigidas a 30 personas entre ellas están: personal administrativo, jefaturas, coordinaciones y aspirantes de los procesos de selección, con el objetivo de conocer los diferentes puntos de vista de cómo se están llevando los procesos de selección dentro de la Organización.

Entrevista. Se realizará esta entrevista al gerente general y el gerente de Talento humano de la compañía Productos Metalúrgicos S.A. con un cuestionario de (5) preguntas abiertas, este método se lo hará con el objetivo de conocer los puntos de vista de los mandos gerenciales, para lo cual se solicitará una autorización previa y tener la disponibilidad en la agenda de los ejecutivos.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Aplicación a las técnica e instrumentos

Encuesta

1.- ¿A qué grupo departamental dentro de la organización usted pertenece?

Cuadro 9 Grupos departamentales

Opciones	Respuestas	Porcentaje
Administrativo	10	33%
Aspirantes	15	50%
Jefes y coordinadores	5	16%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)



Imagen 4 Grupos departamentales
Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

Análisis e interpretación.

Dentro de la organización se solicitó la colaboración de los empleados y aspirantes a cargos dentro de la organización para medir los procesos de selección. El estudio necesita conocer a las áreas a las que pertenecen y la importancia de su participación.

2.- ¿Cuál es su nivel de estudios?

Cuadro 10 Nivel de estudios

Opciones	Respuestas	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	8	30%
Tercer Nivel	16	53,33%
Cuarto Nivel	6	16,67%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

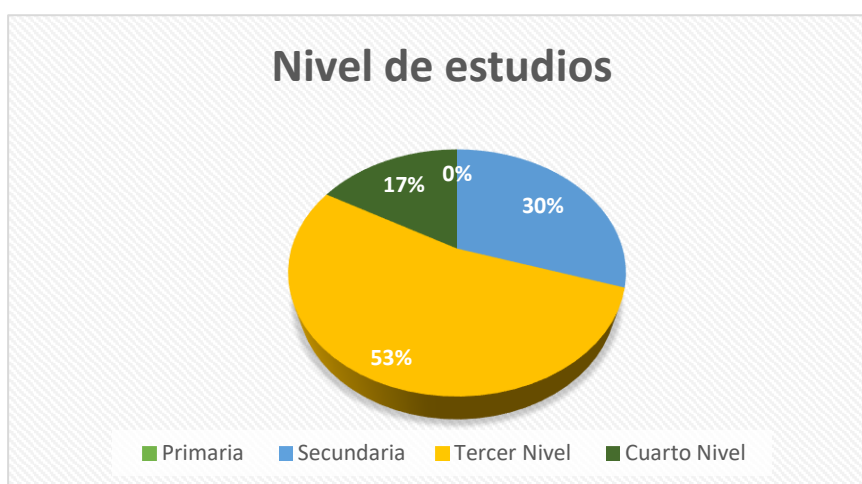


Imagen 5 Nivel de estudios
Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

Análisis e interpretación.

Se observa que en la muestra tomada para realizar la encuesta más del 50% de nuestros colaboradores cuenta con una preparación de tercer nivel, evidenciando que los requerimientos en los procesos de selección tienen ya un perfil definido en su rango de educación. El personal que fue encuestado menciona que está en preparación de cuarto nivel obteniendo sus títulos en un corto plazo de 2 años.

3.- ¿Cómo evalúa los procesos de selección y de contratación de la organización?

Cuadro 11 Evaluación de procesos de selección

Opciones	Respuesta	Porcentaje
Bueno	18	60%
Muy Bueno	5	4%
Regular	12	30%
Malo	2	6%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

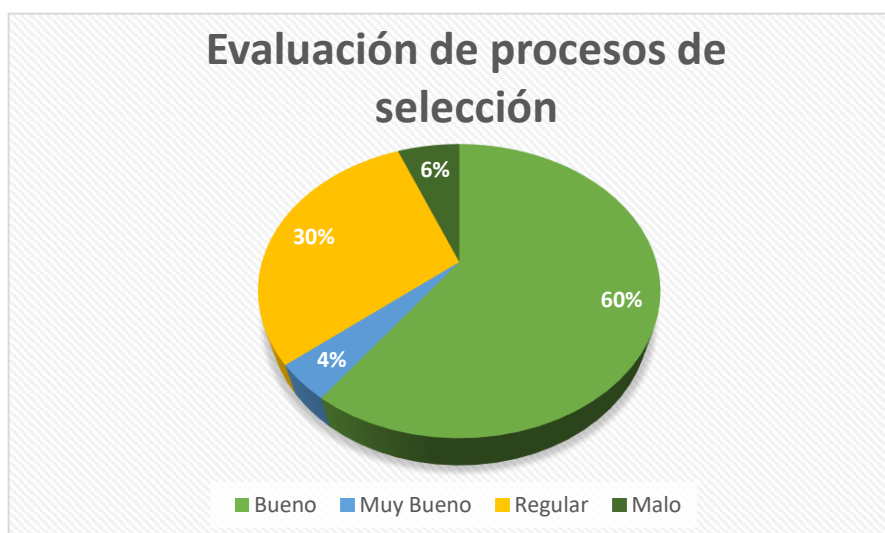


Imagen 6 Evaluación de procesos de selección

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

Análisis e interpretación.

En la encuesta realizada el 30% de la muestra, nos manifiesta que no está conforme con los procesos de selección que se procesan dentro de la compañía, ya que nos mencionan que los procesos son para una población selecta o para el círculo de amistad del coordinador de selección.

4.- ¿Está usted de acuerdo en que el Departamento de Talento humano debe implementar nuevas herramientas y técnicas en los procesos de selección de personal?

Cuadro 12 Implementación de nuevas técnicas

Opciones	Respuestas	Porcentaje
De acuerdo	20	67%
En desacuerdo	8	33%
Ni desacuerdo, ni de acuerdo	2	17%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

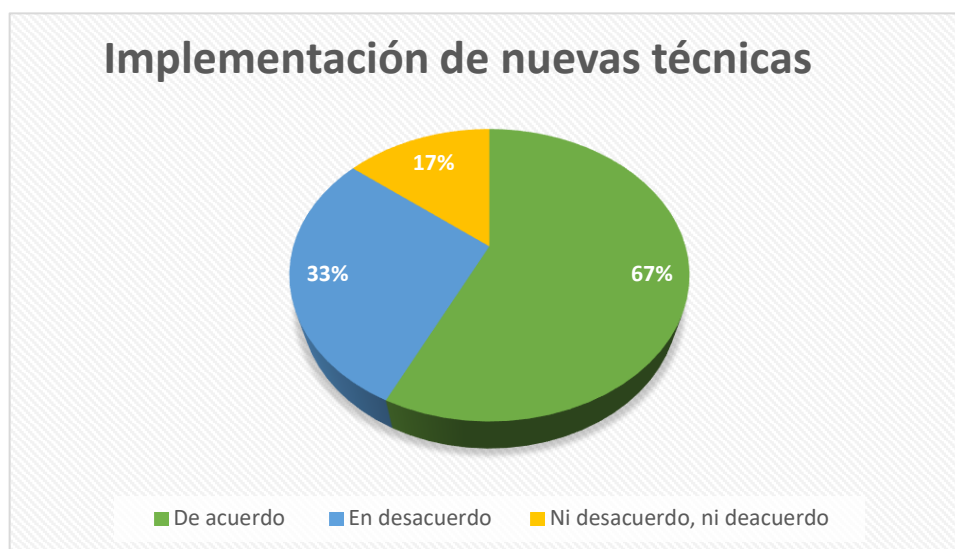


Imagen 7 Implementación de nuevas técnicas

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

Análisis e interpretación.

En la encuesta realizada podemos observar que el 67% de la población está de acuerdo en que la organización debe implementar nuevas técnicas y herramientas que se encuentren en boga, y con ello lograr la adecuada elección del personal idóneo. También existe el 33% que nos indica que no está de acuerdo por desconocimiento de las estrategias que el departamento pueda realizar para mejorar sus procesos internos.

5.- En el proceso de selección en el que usted participó. ¿Tuvo dudas de cómo desarrollar las diferentes pruebas de inteligencia general asignadas?

Cuadro 13 Dificultad en pruebas de inteligencia general

Opciones	Respuestas	Porcentaje
Nunca	8	27%
Solo unas pocas veces	4	13%
Algunas veces	10	33%
La mayoría de las veces	6	20%
Siempre	2	7%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

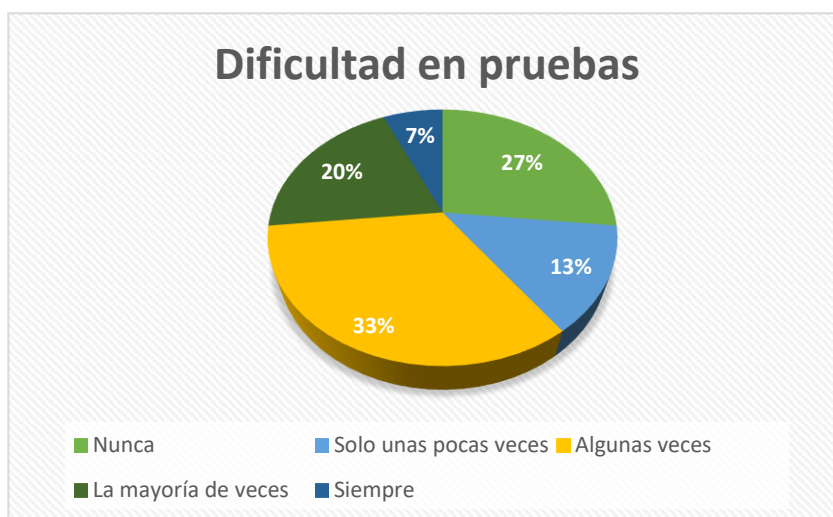


Imagen 8 Dificultad en pruebas de inteligencia general
Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

Análisis e interpretación.

En esta pregunta se analiza si los candidatos en los procesos de selección tuvieron diferentes dificultades para desarrollar las diferentes pruebas de inteligencia general. En donde nos indicaron que al momento de desarrollar los cuestionarios tuvieron que solicitar una nueva explicación del coordinador de selección y poder desarrollar cada prueba.

6.- ¿El proceso de selección por el cual fue escogido, se ajusta a su perfil profesional?

Cuadro 14 Perfiles profesionales en proceso de selección

Opciones	Respuestas	Porcentaje
Si	15	50%
No	15	50%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

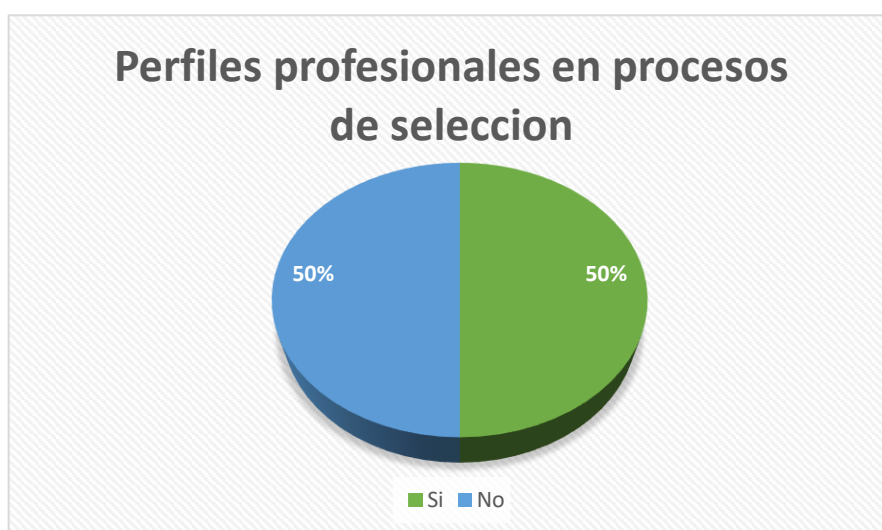


Imagen 9 Perfiles profesionales en procesos de selección

Elaborado por: Pazmiño MJ (2021)

Análisis e interpretación

Se analiza que los perfiles profesionales que se reclutan dentro de los procesos de selección en un 50% son los aptos para el cargo mientras que el otro 50% los perfiles no se ajustan, por falta de experiencia profesional o porque en el proceso de selección no tenía el título profesional.

7.- ¿Por qué motivos usted estaría de acuerdo en participar en un proceso de selección para el cual usted no aplicó?

Cuadro 15 Razones de participación en procesos de selección

Opciones	Respuesta	Porcentaje
Beneficios	10	33%
Cargo de responsabilidad	5	17%
Mejorar experiencia profesional	5	17%
Salario	10	33%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmino MJ (2021)

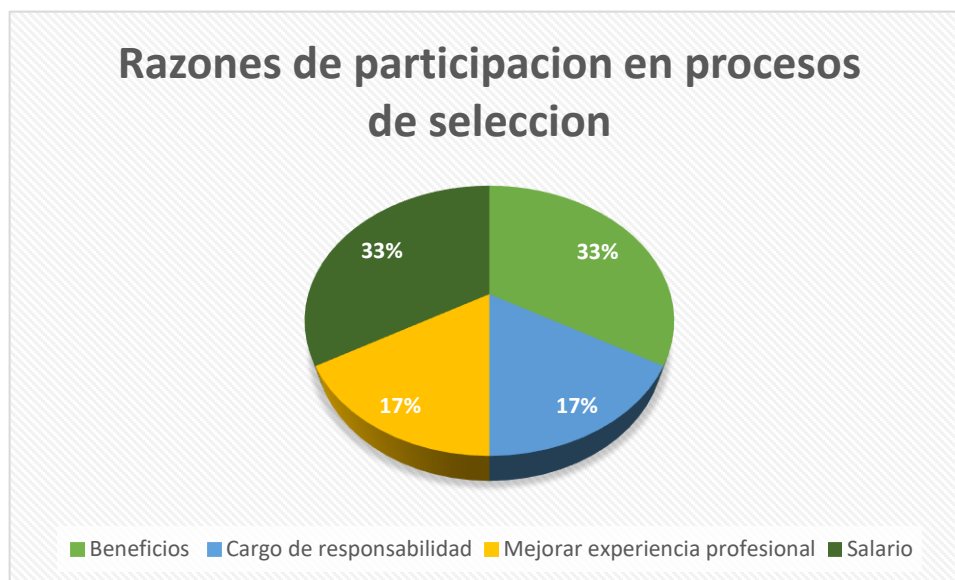


Imagen 10 Razones de participación en procesos de selección
Elaborador por: Pazmino MJ (2021)

Análisis e interpretación

El gráfico nos muestra que la decisión de un nuevo candidato al aceptar un cargo que no se ajuste a su perfil profesional es por los beneficios privados que la empresa otorga, estos pueden ser bonos de incentivos, constantes capacitaciones, salarios emocionales, seguro médico privado, entre otros, sin embargo, también tenemos a los perfiles que se ajustan a los procesos de la organización por un mejor salario.

8.- ¿En qué escala de importancia que usted califica las plataformas digitales utilizadas para su proceso de selección y capacitación?

Cuadro 16 Plataformas digitales

Opciones	Respuesta	Porcentaje
Muy satisfactorio	1	3%
Satisfactorio	5	17%
Bueno	15	50%
Regular	9	30%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmino MJ (2021)

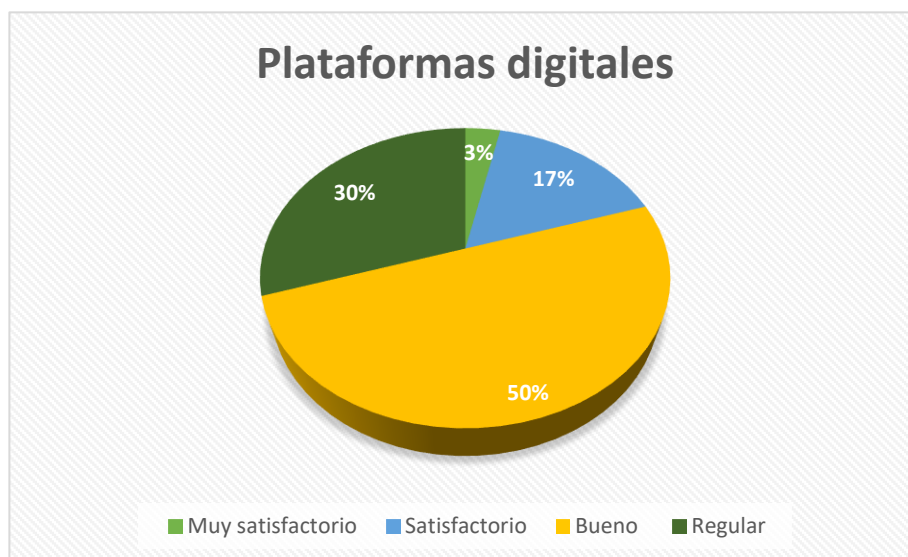


Imagen 11 Plataformas digitales
Elaborado por: Pazmino MJ (2021)

Análisis e interpretación

Los colaboradores encuestados el 50% manifiestan que las plataformas que usaron para los procesos de selección e inducción son solo buenas no muestran una satisfacción, lo cual la organización desea alcanzar para mejor todo su proceso interno de selección y contratación.

9.- ¿Cómo usted califica la atención de nuestro coordinador de selección en todas las etapas del proceso de reclutamiento y de contratación?

Cuadro 17 Calificación de la atención

Opciones	Respuestas	Porcentaje
Excelente	8	27 %
Muy Bueno	10	33%
Bueno	12	40%
Malo	0	0%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmino MJ (2021)

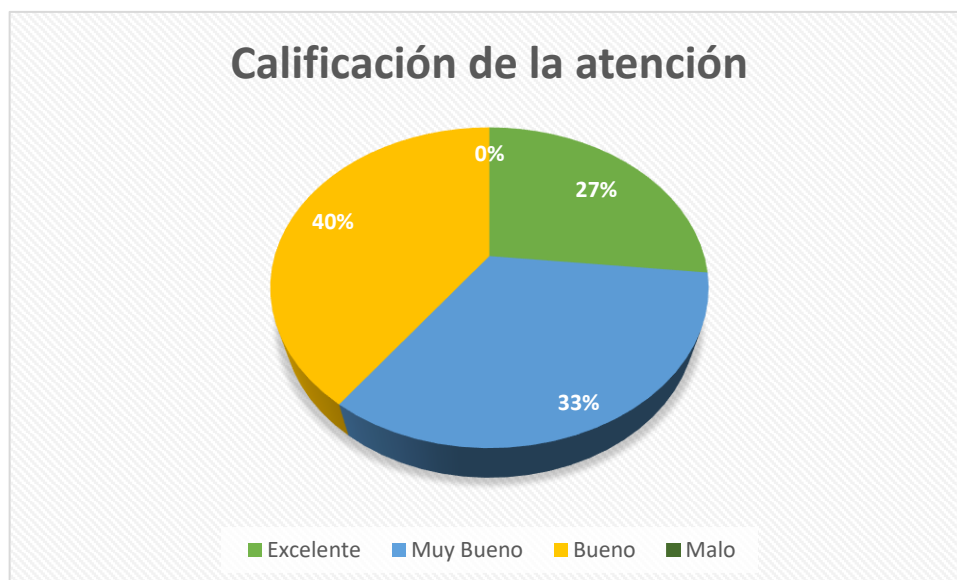


Imagen 12 Calificación de la atención

Elaborado por: Pazmino MJ (2021)

Análisis e interpretación

Las personas encuestadas nos muestran que el 40% califica la atención del coordinado de selección solo como buena, sin embargo, las demás repuestas no declinan una respuesta negativa.

10.- ¿Usted cree que la organización solo debe contratar profesionales titulados?

Cuadro 18 Contratación de profesionales

Opciones	Respuestas	Porcentaje
Algunas veces	5	17%
Siempre	25	83%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Elaborado por: Pazmino MJ (2021)



Imagen 13 Contratación de profesionales

Elaborado por: Pazmino MJ (2021)

Análisis e interpretación

El 83% de los encuestados están de acuerdo que las personas que deben ser contratados por la organización deben ser profesionales graduados y con experiencia, con esto se logra un alto desarrollo en los procesos internos lo que conlleva un macro beneficio.

Entrevista

1.- Como gerente. ¿Qué estrategias ha considerado para mejorar la productividad laboral?

Gerente general

He considerado que las estrategias nacen de nuestra gente, y que las mismas deberían ser analizadas y buscar el beneficio al que queremos alcanzar, puedo proponer las siguientes estrategias.

- 1.-Ordenar las ideas
- 2.-Enfocarse en sus objetivos
- 3.-Ponerle muchas ganas

Gerente de talento humano

Como gerente del área más sensible de la organización he considerado plantear las siguientes estrategias:

Pausas activas, salarios emocionales, siempre motivar al colaborador con mensajes organizacionales, estos ayudan a mejorar el bienestar de nuestra gente y con ello a mejorar su capacidad de producción.

Análisis e interpretación

Considerando las respuestas de los gerentes de la organización, se considera favorable sus estrategias para mejorar la productividad laboral, el mundo ha evolucionado y con ello se requiere estar en vanguardia, los colaboradores de la compañía son el centro de la producción y la utilidad de esta.

2.- ¿Cómo supervisa los procesos de selección que se están llevando actualmente en la compañía?

Gerente General

Los procesos de selección se evalúan de acuerdo con los perfiles que requiere cada puesto, si estos son de mandos gerenciales los evaluó junto con una compañía consultora externa ya que requiere asertividad en la contratación.

Y los mandos medios, se solicita al coordinar cumpla con los procesos de la compañía, de existir índices de alta rotación de deberá mejorar el proceso en el área encargada.

Gerente de talento humano

Los procesos de selección que se llevan dentro del área de talento humano son llevados por el coordinado de selección, en el caso de existir demoras se presiona al encargado. En ciertas ocasiones solicito las hojas de vida para inspeccionar si se cumplen los perfiles.

Análisis e interpretación

Los procesos de selección que se dirigen dentro de la organización no son supervisados correctamente por las gerencias, se debe analizar y mejorar este proceso, para lograr efectividad y eficiencia.

3.- Si se propone estrategias laborales para mejorar la productividad de los colaboradores. ¿Qué aspectos consideras lo más importantes?

Gerente General

Considero que lo más importante dentro de la organización es mejorar:

- 1.-El clima laboral diagnosticando la situación.
- 2.-Los objetivos de la organización y de cada departamento
- 3.-Analizar los descriptivos de los cargos, las nuevas funciones que se han incrementado y ejecutar una solución a corto plazo.

Gerente de talento humano

Se considera como un aspecto importante incentivar la necesidad de auto realización de nuestros colaboradores generando interés por el trabajo que realizan, y reconocer siempre sus logros. Es importante que se sientan respaldados por la organización.

Adicional se deberá analizar las funciones que en la actualidad están desarrollando y conocer el porcentaje de ocupación que maneja cada uno de nuestros colaboradores

Análisis e interpretación

Los dos gerentes consideran puntos diferentes para mejorar la productividad de los colaboradores y con ellos lograr el beneficio de la organización sin embargo para los 2 gerentes es muy importante el bienestar de cada uno de los colaboradores y que el trabajo se desarrolle en un clima laboral amigable.

4.- ¿Cómo califica a un buen colaborador?

Gerente General

Pienso en lo personal que todos son buenos colaboradores, y también estoy consciente que unos desarrollan sus destrezas, aprendizajes mejores que otros, sin embargo, esto no minoriza a ninguno.

Es importante que los colaboradores estén comprometidos con la organización, manejen de manera correcta los recursos con responsabilidad y eficiencia.

Todo buen colaborador habla por si solo, su profesionalismo es su carta de presentación.

Gerente de talento humano

Es la persona que influye positivamente dentro de cualquier organización, su comportamiento y actitudes son realmente de admiración.

Un buen colaborador es aquel que cumple con sus funciones de manera profesional y donde siempre encuentra la solución, también es aquel que demuestra, comparte su aprendizaje y los aplica en la práctica.

Análisis e interpretación

En análisis de las respuestas de los gerentes entrevistados ellos consideran que un buen colaborador es aquel que tiene el compromiso con la organización, que aporta sus conocimientos en beneficio de la compañía y que la retroalimentación es el aprendizaje, también nos mencionan que un buen colaborador es aquel que demuestra su puntualidad, proactividad, y trabajo en equipo.

5.- Es importante para usted demostrar a los colaboradores. ¿Qué mejorar la productividad laboral beneficia a todos como organización?

Gerente general

Sí, es importante demostrar a la organización hacia dónde vamos o a donde queremos llegar, toda organización quiere el éxito y eso lo podemos lograr con todo un equipo de trabajo comprometido es un beneficio ganar – ganar. Por esto todos los años evidenciamos como la curva del éxito se eleva y cuando existe una caída tratamos de focalizar el punto negativo. Así mismo los objetivos de cada departamento.

Gerente de talento humano

Considero que como líder de un departamento y de la organización que si es muy importante demostrar que toda mejora en la organización beneficia positivamente a todos los que conformamos esta familia, ser transparentes en todos los procesos, cumplir con nuestras funciones y dar nuestro aporte profesional, nos ayuda a que la organización despunte y llegue al éxito.

Análisis e interpretación

Los gerentes encuestados nos indican que es favorable siempre demostrar a los integrantes de una organización la importancia que toda mejora en la productividad laboral.

Mencionan que beneficia ambas partes de manera profesional y económica

4.2 Plan de mejora al proceso de selección y contratación de talento humano en la empresa Productos Metalúrgicos S.A.

El plan de mejoras es una estrategia utilizada para cambiar la problemática de una organización, según (Alteco consultores, s.f.) expresa que:

Un plan de mejoras es un conjunto de acciones programadas para conseguir un incremento en la calidad y el rendimiento de los resultados de una organización.

El plan de mejora no se centra en los problemas esporádicos de una organización. En su lugar, se dirige hacia los problemas crónicos. Son éstos los responsables de un insuficiente rendimiento que se manifiesta en un nivel estable de resultados, aunque insatisfactorio.

A su vez los planes de mejora pueden ser proactivos. Es decir, dirigirse a una mejora un área de gestión un servicio o un proceso. en todo caso, su planificación y desarrollo requiere de acciones determinadas.

Fases de un plan de mejora. Comprender el problema analizando los datos existentes, aplicando métodos estadísticos e identificando los aspectos claves del problema. O del objetivo a conseguir.

Establecer objetivos de forma que sean ambiciosos pero realizables, en consonancia con los objetivos y estrategias de la organización. En cualquier caso, los objetivos han de ser definidos de forma precisa. de manera que no haya duda sobre que se quiere conseguir

Analizar los factores relevantes aquellos que inciden en el problema. Y, en su caso, las variables a considerar para obtener resultados. para ello aplicamos un conjunto de métodos y herramientas de eficacia contrastada.

Seleccionar las acciones de mejora estableciendo la prioridad para aquellas un mejor equilibrio entre esfuerzo e impacto.

Aplicar el plan de mejora definiendo las acciones necesarias y los responsables de llevarla a cabo.

CUADRO. 19**plan de mejoras en los procesos de selección y contratación**

Propuesta: Plan de mejora al proceso de selección y contratación del talento humano, en la empresa Productos Metalúrgicos S.A., del cantón Guayaquil.						
Objetivo general: Diseñar un plan de mejora al proceso de selección y contratación de talento humano, para aumento de la productividad laboral, en la empresa Productos Metalúrgicos S.A. de la ciudad de Guayaquil.						
Plan de Mejora en los procesos de selección y contratación						
¿Qué?	¿Cómo?	¿Quién?	¿Cuándo?	¿Dónde?	¿Por qué?	¿Cuánto?
Contratar personal con experiencia en selección de personal.	Difundir a través de los medios sociales el perfil requerido para el área	Departamento de talento humano	Enero 2022	En la Empresa Productos Metalúrgicos S.A.	Se requiere en el área de talento humano aumentar personal para distribución de funciones y backup para los procesos de selección y contratación.	\$700.00 mensuales
Capacitar a todo el personal de talento humano en los temas de selección y de legislación laboral.	Contratar los servicios de capacitación de la empresa ALVALUZ	Jefe de capacitación	Febrero 2022	Instalaciones de la empresa ALVALUZ	El personal de talento humano necesita ser capacitado por profesionales en temas de reclutamiento y selección de personal, esto causara un impacto positivo en los indicadores del área.	\$500.00 trimestrales
Presenciar Taller de estrés y burnout con animales.	Contratar los servicios de la empresa BC PEOPLE	Departamento de talento humano	Marzo 2022	Hacienda Baquerizo & Asociados	El personal de talento humano necesita aprender a resolver conflictos, ganar seguridad, reconocer y superar miedos en la toma de decisiones. Buscar nuevas técnicas para la adecuada selección.	\$300,00 por una sola vez en el año
Implementar nuevas técnicas	Contratar los servicios de la	Departamento de talento humano	Abril 2022	En la empresa Productos	El personal de selección podrá adquirir conocimientos de las nuevas técnicas de contratación como assessment center con	\$1500 anuales

de selección de personal.	empresa BC PEOPLE			metalúrgicos S.A.	animales o con grupos de personas, dinámicas y técnicas de gamificación, mejoras en las entrevistas al candidato en el pre-screening para obtener una contratación idónea.	
Solicitar la nueva actualización de la plataforma digital.	Global Virtual Opportunities.	Departamento de talento humano.	Enero 2022	Virtual	Esta plataforma es de apoyo para los procesos de selección en las diferentes pruebas de inteligencia emocional, e inteligencia general fluida.	\$45,00 mensuales
Revisar los descriptivos de funciones.	Pasantes de talento humano.	Departamento de talento humano.	Mayo 2022	Instalaciones de la empresa Productos Metalúrgicos S.A.	El personal contratado debe realizar una actualización de las funciones de los colaboradores de la compañía, según la actualización de las nuevas funciones	\$800,00 mensuales
Actualizar y mejorar los indicadores de los procesos de selección y de contratación.	Analista de procesos	Departamento de talento humano	Mayo 2022	Instalaciones de empresa Productos Metalúrgicos S.A.	El analista encargado deberá revisar todos los indicadores de los procesos de selección y contratación cerrados y vigentes, adicional proponer tiempos claves para completar la contratación.	\$1200,00 Mensuales

Elaborador por: Pazmino MJ (2021)

4.3 Conclusiones

- No existe satisfacción por parte de los colaboradores de la empresa Productos Metalúrgicos S.A. en los procesos de selección de personal.

- No se cumple con los requerimientos en los procesos de selección al solicitar perfil de tercer y cuarto nivel de estudios.

- No cuentan en el departamento de talento humano con nuevas técnicas y estrategias en los procesos de selección de personal.

- No hay comunicación eficaz por parte coordinador de selección y desarrollo al momento de entregar toda la información de la compañía y del contexto del proceso a realizar a los futuros colaboradores.

- No existe una actualización las plataformas digitales que se utilizan en los procesos de selección de personal.

4.4 Recomendaciones

- Implementar mejoras en los procesos de selección de personal, respetando los esquemas implementados en la compañía.

- Reclutar aspirantes para participar en los procesos de selección y contratación con títulos de tercer nivel y/o plan de carrera de cuarto nivel.

- Implementar en el departamento de talento humano conocimientos en nuevas técnicas y estrategias para aplicar en procesos de selección de personal.

- Capacitar al coordinador de selección y desarrollo en todos los temas que engloban a la historia de la compañía y analizar los cargos previos a realizar el reclutamiento.

- Solicitar la actualización al proveedor de la plataforma virtual para la toma de pruebas en los procesos de selección.

Bibliografías

- Alles, M. (2007). *Selección por competencias*. (G. S.A., Ed.) Buenos Aires, Mexico, Santiago, Montevideo . Obtenido de file:///C:/Users/mpazmino/Downloads/LIBRO_Martha_Alles_Seleccion_por_Compete.pdf
- Alteco consultores. (s.f.). *Alteco consultores*. Obtenido de Plan de mejora: <https://www.aiteco.com/calidad/plan-de-mejora/>
- Alvarado Monserrate. (2017).
- Arguello, P. A. (2014). *Proceso de Reclutamiento, selección y contratación del personal*. Guayaquil, Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2433/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-21.pdf>
- Arias. (2006). Obtenido de https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme, C.A.
- Arias, Fidias G. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Baque Maquilon , M. Y., & Cevallos Bravo , Y. M. (2017). *Estudio del Proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal para el área de producción de la Empresa Sajador, y su incidencia en el nivel de productividad del año 2016*. Guayaquil, Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17440/1/TESIS%20YADIRA%20BAQUE%20Y%20YOMAIRA%20CEVALLOS%2021-03-2017.pdf>
- Blasco, R. D. (2004). *Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo*. Barcelona. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100005

- BMAgroup. (s.f.). *BMAgroup*. Obtenido de <https://brendamarreropr.com/5-estrategias-de-reclutamiento-para-una-contratacion-efectiva/>
- Calderon , H., Naranjo, V., & Alvarez, M. (2010). *Talento Humano*. Colombia. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/944/Evoluci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Mexico: Elsevier Editora Ltda. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato. (2011). Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (R. Del Bosque, Ed., & M. d. Mascaró. Pilar & Hano, Trad.) Mexico : Mc Graw Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavento, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Coll Morales, F. (16 de julio de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

- Conexionesan. (08 de mayo de 2017). *La importancia estratégica del reclutamiento*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/05/la-importancia-estrategica-del-reclutamiento/>
- Cortes, N. (s.f). *GeoVictoria*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/pe/productividad-laboral/>
- Editorial, E. (2013-2021). *Metodo Inductivo* (29 de septiembre del 2020 ed.). Argentina , Argentina : Etece. Recuperado el 14 de octubre de 2021, de <https://concepto.de/metodo-inductivo/>
- Edumed.net. (s.f.). *Edumed.net*. Obtenido de Enciclopedia virtual : https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html
- Enciclopedia virtual*. (s.f.). Obtenido de Eumed.net: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html
- Endalia*. (15 de 05 de 2020). Obtenido de <https://www.endalia.com/news/evolucion-transformacion-recursos-humanos/>
- García Hernández, M., Martínez Garrido, C., Martín Martín, N., & Sánchez Gómez, L. (2015). *La Entrevista* . Obtenido de http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf
- Hector, H., & Aziz, C. (2019). *Formulacion y ejemplo de indicadores*. Obtenido de <http://redlab.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/06/Formulaci%C3%B3n-y-ejemplos-de-indicadores.pdf>
- Iterim Group. (27 de enero de 2021). *¿Problemas en la selección de personal? Causas y Soluciones*. Obtenido de Gestión del talento: <https://interimgrouphr.com/blog/gestion-talento/problemas-seleccion-personal/>
- López Gumucio , J. R. (Julio-Diciembre de 2010). *Lección de personal basada en competencias y su relacion con la eficacia organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Lopez Roldan, P., & Fachelli, S. (s.f.). *Metodo de la investigacion social cuantitativa*. Barcelona, España. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

- Martinez Gonzàles, C. (Junio de 2013). *Optimizacion del talento en las organizaones*. Obtenido de Gestion por Expectativas: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf>
- Naranjo. (2012). *Pensamiento y Gestion*. Barranquilla, Colombia . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>
- Naranjo Arango, R. (2012). *Pensamiento & Gestion*.
- Peña Cabezas, G. K. (2015). *Plan de mejoras y optimizacion de los procesos internos de contratacion publica realizados en la direccion general del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la ciudad de Quito* . Quito , Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3987/1/T-UCSG-POS-MGSS-51.pdf>
- Real Academia Española. (2021). *RAE.es*. Obtenido de <https://dle.rae.es/>
- Romero Delgado, J. J. (2015-2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y seleccion de personal*. Elche, España. Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Ruiz Mitjana, L. (s.f.). *Psicologia y Mente* . Obtenido de <https://psicologiamente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
- Runa. (s.f.). *Los principales problemas de RRHH en México*. Obtenido de Runa: <https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/cuales-son-los-principales-problemas-de-recursos-humanos-en-mexico/#>
- Sampieri, H. (2001). Obtenido de http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanjuan, L. D. (2011). *La Observacion*. (P. R. Silva, Ed.) Pedregal de San Miguel, Mexico. Obtenido de http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf
- Santillan, T. (2017). *La Seleccion del personal y la nueva tecnologia*. Samborondom: Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2328/1/La%20Selecc>

i%C3%B3n%20del%20personal%20y%20la%20nueva%20tecnolog%C3%ADa.pdf

Sondexo. (s.f.). Obtenido de <https://www.sodexo.es/blog/historia-gestion-talento-empresarial/>

Tamayo, M. (2012). *Proceso de investigación científica*. Obtenido de tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html

Taylor, F. (1911). *Fundamentos y Principios de la Investigación Científica*. Obtenido de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Gismano.pdf>

Westreicher, G. (2019). *Economipedia*. Obtenido de Metodo deductivo. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20deductivo%20consiste%20en,que%20se%20dan%20por%20ciertas>.

Westreicher, G. (23 de febrero de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Encuesta. Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

Wigodski, J. (14 de Julio de 2010). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

Anexos

Anexo 1. Oficio de aprobación de tema

**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS**

Número de serie de la especie en el SGA: 20636

Nombre y apellidos: Pazmiño Abad María José

Carrera: Tecnología en Administración de Empresas

Celular: 0990245794

Correo: majo.pazmino.a.1985@gmail.com

Jornada: Domingos ASO62

Tema:

Plan de mejora al proceso de selección y contratación del talento humano, en la empresa Productos Metalúrgicos S.A., del cantón Guayaquil.

Formulación del problema:

¿Cómo mejorar el proceso de selección y contratación de talento humano, para el aumento de la productividad laboral en la empresa de Productos Metalúrgicos S.A., ubicado en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el año 2021?

Variable independiente: Proceso de selección y contratación del talento humano **Variable dependiente:** Productividad laboral

Objetivo general

Diseñar un plan de mejora al proceso de selección y contratación del talento humano, para aumento de la productividad laboral, en la empresa de Productos Metalúrgicos S.A., de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos específicos

- Fundamentar desde la teoría del área administrativa el proceso de selección y contratación del talento humano y la productividad laboral.
- Investigar los métodos de selección y contratación del talento humano que utilizan en la empresa de Productos Metalúrgicos S.A.
- Estructurar un plan de mejora en los procesos de selección y contratación del talento humano la empresa de Productos Metalúrgicos S.A.

Revisado por la Comisión de Culminación de Estudios

26 de Julio del 2021

Anexo 2. Oficio de autorización de la empresa

Guayaquil, 29 de octubre del 2021.

Sr(s).

Productos Metalúrgicos S.A.

Presente. -

Por medio del presente oficio, tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de comunicar que la Sra. Maria Jose Pazmiño Abad con C.I. 0925746794 es colaborador de la compañía y estudiante del Instituto Superior Universitario Bolivariano de tecnología, ha sido aprobado para realizar su proyecto de tesis con el tema: Plan de mejoras en los procesos de selección y contratación del talento humano de la empresa Productos Metalúrgicos S.A. en dónde se va a mejorar los procesos de selección y de contratación, en la ciudad de Guayaquil, para el período 2021-2022, como parte de la culminación de los estudios de la carrera de Tecnología en Administración de Empresas.

Agradezco de antemano su atención.

Atentamente;

Ing. Pamela Briones Dumes
Departamento de Talento Humano
Productos Metalúrgicos S.A.

Anexo 3. Formato de encuesta



INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LAS DIFERENTES AREAS ADMINISTRATIVAS, COMERCIAL Y DE LOGÍSTICA, EN LA EMPRESA PRODUCTOS METALURGICOSO S.A.

Propósito: Conocer la experiencia de nuestros colaboradores de los procesos de selección en los que participaron, con el objetivo de aplicar mejoras a los procesos.

Instrucciones: Estimados colaboradores agradecemos por su participación en la siguiente encuesta. Por favor leer detenidamente cada pregunta marcando con una (X) la respuesta que sea de su consideración.

CUESTIONARIO

Por favor contestar el siguiente cuestionario.

Fecha: _____

Género: Masculino _____ Femenino _____

1.- ¿A qué grupo departamental dentro de la organización usted pertenece?

Opciones	Respuestas
Administrativo	
Comercial	
Logística	
Total	

2.- ¿Cuál es su nivel de estudios?

Opciones	Respuesta
Primaria	
Secundaria	
Tercer Nivel	
Cuarto Nivel	
Total	

3.- ¿Cómo evalúa los procesos de selección y de contratación de la organización?

Concepto	Respuesta
Bueno	
Muy Bueno	
Regular	
Malo	
Total	

4.- ¿Está usted de acuerdo en que el Departamento de Talento humano debe implementar nuevas herramientas y técnicas en los procesos de selección de personal?

Opciones	Respuestas
De acuerdo	
En desacuerdo	
Ni desacuerdo, ni de acuerdo	
Total	

5.- En el proceso de selección en el que usted participó. ¿Tuvo dudas de cómo desarrollar las diferentes pruebas de inteligencia general asignadas?

Concepto	Respuesta
Nunca	
Solo unas pocas veces	
Algunas veces	
La mayoría de las veces	
Siempre	
Total	

6.- ¿El proceso de selección por el cual fue escogido, se ajusta a su perfil profesional?

Opciones	Respuesta
Si	
No	
Total	

7.- ¿Por qué motivos usted estaría de acuerdo en participar en un proceso de selección para el cual usted no aplicó?

Opción	Respuesta
Beneficios	
Cargo de responsabilidad	
Mejorar experiencia profesional	
Salario	
Total	

8.- ¿En qué escala de importancia que usted califica las plataformas digitales utilizadas para su proceso de selección y capacitación?

Opción	Respuesta
Muy satisfactorio	
Satisfactorio	
Bueno	
Regular	
Total	

9.- ¿Cómo usted califica la atención de nuestro coordinador de selección en todas las etapas del proceso de reclutamiento y de contratación?

Opción	Respuestas
Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Malo	
Total	

10.- ¿Usted cree que la organización solo debe contratar profesionales titulados?

Opción	Respuestas
Algunas veces	
Siempre	
Nunca	
Total	

Entrevistado

Entrevistad

Anexo 4. Formato de entrevista



INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

Propuesta: Plan de mejoras a los procesos de selección y contratación del talento humano en la empresa Productos Metalúrgicos S.A.

Objetivo: Profundizar en las necesidades de la empresa y los distintos aspectos de los procesos de selección y contratación, las cuales se podrá medir a través de la siguiente entrevista.

Alcance: Las preguntas que se realizaron son de manera abiertas y se procedió a entrevistar al Sr. Alberto Bustamante Chalela Gerente General y a la Sra. Malena Espinoza Gerente del departamento de talento humano.

Se indico que la información que me brinden es de mucha importancia y serán compartidos únicamente con el departamento de talento humano.

Atentamente,

María José Pazmiño Abad

ENTREVISTA

1.- Como gerente. ¿Qué estrategias ha considerado para mejorar la productividad laboral?

2.- ¿Cómo supervisa los procesos de selección que se están llevando actualmente en la compañía?

3.- Sí, se propone estrategias laborales para mejorar la productividad de los colaboradores ¿Qué aspectos considera los más importante?

4.- ¿Cómo califica a un buen colaborador?

5.- Es importante para Usted demostrar a los colaboradores. ¿Qué mejorar la productividad laboral beneficia a todos como organización?

Anexo 5. Imágenes de las instalaciones de la Empresa Productos Metalúrgicos S.A.



Imagen 14. Oficina de Asistente de Nómina - Talento Humano.

Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.



Imagen 15. Instalaciones Promesa, Sala de reuniones.

Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.



Imagen 16. instalaciones Promesa, Bodega.

Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.



Imagen 17. instalaciones Promesa, Bodega

Fuente. Productos Metalúrgicos S.A.