



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADOS EN GESTIÓN
EMPRESARIAL

PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

TEMA:

TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LAS PEQUEÑAS
Y MEDIANAS EMPRESAS DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL
DESARROLLO EMPRESARIAL.

AUTORES:

BOLAÑOS GÓMEZ ANDREA CAROLINA

YUNGAN MENDOZA JEFFERSON ESTALIN

ACOMPAÑANTE: ING. MARÍA FERNANDA MOREIRA MACÍAS MGS.

MILAGRO, 10 DE ENERO 2019

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

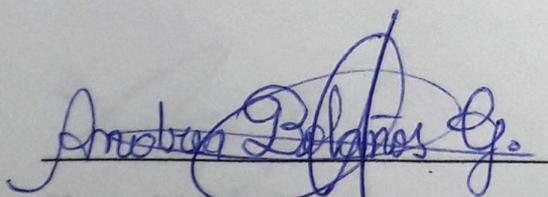
Presente.

Yo, **Bolaños Gómez Andrea Carolina** con C.I. **092571868-6** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **“Técnicas de reclutamiento del talento humano de las pequeñas y medianas empresas del Ecuador y su incidencia en el desarrollo empresarial”**, de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 10 días del mes de enero de 2019.



Firma del Estudiante

Andrea Carolina Bolaños Gómez

CI: 0925718686

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

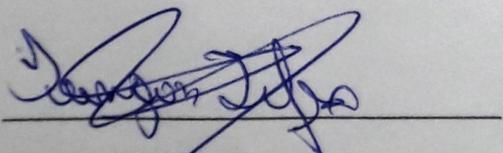
Presente.

Yo, **Yungan Mendoza Jefferson Estalin** con C.I. **0941527749** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **“Técnicas de reclutamiento del talento humano de las pequeñas y medianas empresas del Ecuador y su incidencia en el desarrollo empresarial”** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 10 días del mes de enero de 2019.



Firma del Estudiante

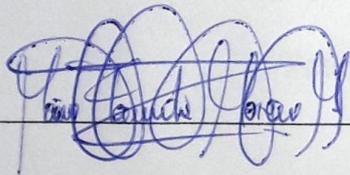
Jefferson Estalin Yungan Mendoza

CI: 0941527749

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **Moreira Macías María Fernanda** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por los estudiantes **Bolaños Gómez Andrea Carolina** con C.I. 0925718686 y **Yungan Mendoza Jefferson Estalin** con C.I. 0941527749, cuyo tema de trabajo de Titulación es “**Técnicas de reclutamiento del talento humano de las pequeñas y medianas empresas del Ecuador y su incidencia en el desarrollo empresarial**”, que aporta a la Línea de Investigación **Desarrollo local y empresarial** previo a la obtención del Grado **Licenciados en Gestión Empresarial**; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 10 días del mes de enero de 2019.



Moreira Macías María Fernanda
Tutor
C.I.: 1310715535

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Presidente: María Fernanda Moreira Macías.

Secretaria: Faviola Lissette Peralta Carpio.

Delegado: José Luis Tenorio Almache.

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **Licenciada en Gestión Empresarial** presentado por la señorita **Andrea Carolina Bolaños Gómez**.

Con el tema de trabajo de Titulación: **“Técnicas de reclutamiento del talento humano de las pequeñas y medianas empresas del Ecuador y su incidencia en el desarrollo empresarial”**

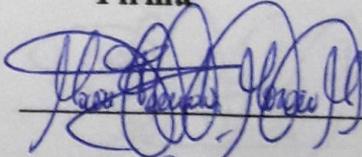
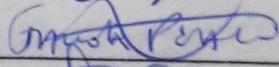
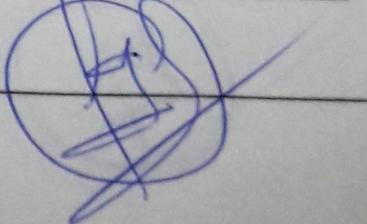
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[80]
Defensa oral	[20]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 10 de enero de 2019.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	María Fernanda Moreira Macías	
Secretario /a	Faviola Lissette Peralta Carpio.	
Integrante	José Luis Tenorio Almache.	

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Presidente: María Fernanda Moreira Macías

Secretario: Faviola Lissette Peralta Carpio.

Delegado: José Luis Tenorio Almache.

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **Licenciado en Gestión Empresarial** presentado por el señor **Jefferson Estalin Yungan Mendoza**.

Con el tema de trabajo de Titulación: **“Técnicas de reclutamiento del talento humano de las pequeñas y medianas empresas del Ecuador y su incidencia en el desarrollo empresarial”**

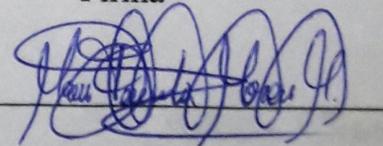
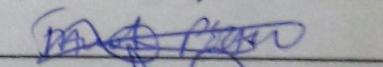
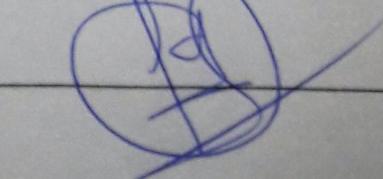
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[80]
Defensa oral	[18]
Total	[98]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 10 de enero de 2019.

Para constancia de lo actuado firman:

Nombres y Apellidos		Firma
Presidente	María Fernanda Moreira Macías	
Secretario /a	Faviola Lissette Peralta Carpio.	
Integrante	José Luis Tenorio Almache	

DEDICATORIA

No triunfa quien no tuvo momentos difíciles, Triunfa el que pasó por ellos, luchó y venció porque confió en Dios para lograrlo, gracias a esa lucha dedico este logro a mi madre Lcda. Fanny Gómez y a mi hermana Ing. Gabriela Bolaños porque fueron ellas el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentaron en mí, las bases de responsabilidad, perseverancia y deseos de superación; dándome siempre el empujón moral, consejos y orientación para que continúe en el difícil camino. A toda mi familia por siempre ofrecer su apoyo incondicional y por ser partícipes de los múltiples esfuerzos y sacrificios para el logro de este objetivo. Al Ing. Freddy Barros Romeros, por ser ese amigo incondicional; mi gran amigo, el de los buenos y malos momentos. A Juan Emilio, por llegar en un momento difícil de la vida y convertirse en mi cómplice, gracias por creer en mí y motivarme a ser mejor cada día.

Este éxito es para ustedes.

Andrea Carolina.

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y el dador de fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A mi madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ella he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Y sobre todo a las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Jefferson Estalin.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme cristalizar uno de tantos objetivos, por nunca abandonarme durante mi proceso de formación profesional y personal. Reitero mi gratitud eterna al Creador, por regalarme la vida y la sabiduría; porque me permite sonreír ante mis logros que son el resultado de la transformación que hace en mí, porque me condujo hasta el final a pesar de tantas vicisitudes en el camino, porque no fue causa del destino, fue su voluntad.

Andrea Carolina.

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Jefferson Estalin.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR	ii
DERECHOS DE AUTOR	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8
METODOLOGÍA	22
DESARROLLO DEL TEMA.	23
CONCLUSIONES.	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	32

TEMA: TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL.

RESUMEN.

El propósito de esta investigación es analizar las técnicas de reclutamiento del talento humano en las Pymes del Ecuador y a su vez, conocer la incidencia que estas empresas tienen en su desarrollo empresarial a causa de la inadecuada selección de su recurso humano.

La efectiva importancia de los Recursos Humanos de toda empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, siendo estos esfuerzos los propulsores de generar satisfacción en el desempeño de sus labores, situación que requiere personas adecuadas con conocimientos y habilidades eficazmente combinados, que se localicen en el lugar y en el momento apropiados para ejecutar el trabajo necesario (Serrano, 2011).

Para el desarrollo de la investigación se realizó una revisión bibliográfica basada en la exploración de fuentes secundarias, siendo la entrevista el instrumento que aportó información efectiva para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación. A través de la entrevista se pudo ratificar que la situación por la que atraviesan las Pymes en materia de recursos humanos es difícil, debido a que sus condiciones tanto financieras como estructurales no les permite definir el área de recursos humanos que atienda todos los requerimientos de sus empleados sean estos nuevos o antiguos. Se estudia también las dificultades que surgen al no contar con técnicas que coadyuven en la contratación óptima del personal, y como se ve afectada la productividad y el desarrollo empresarial de las pymes.

PALABRAS CLAVE: técnicas de reclutamiento, desarrollo empresarial, Pymes

TOPIC: TECHNIQUES OF THE RECRUITMENT OF THE HUMAN TALENT OF THE SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES OF ECUADOR AND ITS INCIDENCE IN THE BUSINESS DEVELOPMENT.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the techniques of recruitment of human talent in the SMEs of Ecuador and, in turn, to know the impact that these companies have on their business development due to the inadequate selection of their human resources. The effective importance of Human Resources of any company lies in its ability to respond favorably and willingly to the objectives of performance and opportunities, these efforts being the drivers of generating satisfaction in the performance of their work, a situation that requires adequate people with effectively combined knowledge and skills, located at the appropriate place and time to perform the necessary work (Serrano, 2011).

For the development of the research, a bibliographic review based on the exploration of secondary sources was conducted, with the interview being the instrument that provided effective information to carry out the development of this research. Through the interview, it was possible to confirm that the situation of SMEs in human resources is difficult, because their financial and structural conditions do not allow them to define the area of human resources that meets all the requirements of their employees are these new or old. It also studies the difficulties that arise when not having techniques that help in the optimal recruitment of personnel, and how productivity and business development of SMEs is affected.

KEY WORDS: recruitment techniques, business development, Pymes.

INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas se consideran como el tejido empresarial en casi todos los países del mundo, y en el Ecuador no son la excepción, estas organizaciones son una fuente sustancial en lo que respecta a la generación de ingresos y empleo, colocándose como el motor de la economía ecuatoriana. Según estudios analizados revelan que este tipo de organizaciones se encuentran en firme crecimiento, siendo el medio oportuno para progresar y obtener una mejor calidad de vida tanto de sus empresarios como de la comunidad en las que se encuentran establecidas.

Es indispensable destacar las modificaciones que ha tenido el mercado global competitivo, medio que en la actualidad requiere de organizaciones innovadoras con eficiente labor administrativa, con fácil adaptabilidad en el entorno; siendo estos antecedentes los que impulsan a las empresas poseer recurso humano que responda y cumpla a sus necesidades, siendo de importancia para ello el proceso de reclutamiento y selección del personal al estar ligado estrechamente con las actividades de operación y logro de los objetivos organizacionales.

Siendo estas empresas muy importantes en la economía del país, toda dificultad que estas empresas presenten se verán reflejados ya sea de forma positiva o negativa en los indicadores macroeconómicos y sociales, por lo cual requieren de estrategias y gestiones que contribuyan en su permanencia y crecimiento.

A través de esta investigación documental denominada “Las técnicas aplicadas en el reclutamiento del talento humano de las Pymes del Ecuador y su incidencia en el desarrollo empresarial.”, se pretende generar un aporte teórico en relación al sistema de reclutamiento y selección del personal de las Pymes, los factores que influyen al momento de incorporar nuevo personal en las distintas áreas de la organización y dar a conocer las consecuencias que genera en la organización el no poseer un proceso de reclutamiento y selección del personal y por consiguiente determinar su rendimiento productivo empresarial

En el Capítulo I, se aborda el detalle y descripción del problema, se formulan los objetivos tanto el general como los específicos, además se enuncia la hipótesis y se delimita el

problema de investigación, como parte final de este capítulo se detalla la justificación del porque la realización de esta investigación documental.

En el capítulo 2, consta el Marco Teórico Conceptual, el cual está estructurado por los antecedentes históricos de la investigación, acompañado de los fundamentos teóricos, en el cual se redactan las diversas conceptualizaciones y teorías de las variables dependiente e independiente, finalizando con la definición de términos en el marco conceptual.

El capítulo 3, se detalla la metodología y el instrumento empleado en el desarrollo de la investigación, resaltando la entrevista como instrumento directo en la recolección de información.

El capítulo 4, comprende el desarrollo de la investigación, aquí se detallan los temas más relevantes entre los cuales se puede destacar, Desarrollo empresarial, Importancia del Talento Humano en el desarrollo empresarial de las Pymes, Desequilibrios en la selección inadecuada del personal en la organización, Influencia del talento humano en la productividad de las pymes y Productividad de las pymes Ecuador

Y en el capítulo 5, se puntualizan las conclusiones más importantes extraídas de este trabajo investigativo.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1.1 Problematicación.

El reclutamiento y selección del personal, es un proceso que permite escoger entre una serie de postulantes al candidato más idóneo para desempeñar el cargo de la institución que lo requiera, midiendo sus conocimientos, habilidades y destrezas a través de una serie de pruebas ya sean estas de conocimientos o psicotécnicas.

Es de conocimiento general, que la determinación del recurso humano de una organización constituye el pilar fundamental de la misma, y desde hace un tiempo este proceso pasó a ser uno de los procesos más importantes que ha tomado gran ventaja y relevancia. En tiempos remotos para el desarrollo de cualquier actividad el hombre se ve en la necesidad de practicar la división de las diversas funciones entre sus grupos de trabajo. En las comunidades primitivas antiguamente la distribución del trabajo entre sus colaboradores se la realizaba primordialmente mediante la clasificación de sexo, edad y sus particularidades físicas. Destacando este período primitivo como el primer proceso de la actividad selectiva del personal, proceso que muestra un aspecto espontáneo natural.

Hay que especificar que en la actualidad el mundo industrializado y globalizado exige al mercado productos y servicios de calidad, identificando que esta situación no puede darse si la empresa no cuenta con recurso humano de calidad, alegando que toda organización debe poseer y mantener sistemas que ayuden a controlar la gestión y administración del recurso humano como factor clave de su desarrollo productivo empresarial.

También es importante recalcar que las PYMES (pequeñas y medianas empresas) representan al país y al mundo parte significativa de la fuerza laboral, y es imprescindible que estas empresas posean procesos que apoyen la gestión de las personas, procurando el cumplimiento de las leyes laborales, normas de calidad y demás ventajas que permitan llevar a la organización por las vías del desarrollo y la mejora continua.

Según (Rojas, 2010) establece como uno de los principales problemas “la falta de personal calificado que realice sus labores, ya que normalmente se contrata gente sin experiencia en el área, que aprende su labor una vez que comienza a trabajar, sucediendo con frecuencia

que una vez aprendido el oficio, lo abandona especialmente debido al pirateo común que existe”.

Por ello es importante que quien tiene una empresa cuente, desde un principio, con las herramientas básicas para encauzarlo adecuadamente; además, debe estar preparado para que, cuando crezca, lo haga sanamente (Aznar, 2006).

Con lo expuesto anteriormente, nace la necesidad de cuestionar ¿Cómo se recluta el talento humano en las Pymes del Ecuador?

1.1.2 Delimitación del problema.

País: Ecuador

Sector: Micro-empresarial

Campo: Reclutamiento del talento humano.

Área: Desarrollo empresarial.

1.1.3 Formulación del problema.

¿De qué manera inciden las técnicas aplicadas en el reclutamiento del talento humano de las Pymes del Ecuador en su desarrollo empresarial?

1.1.4 Determinación del tema.

Las técnicas aplicadas en el reclutamiento del talento humano de las Pymes del Ecuador y su incidencia en el desarrollo empresarial.

1.2 OBJETIVOS.

1.2.1 Objetivo general.

Analizar las técnicas aplicadas en el reclutamiento del talento humano de las Pymes del Ecuador y su incidencia en el desarrollo empresarial.

1.2.2 Objetivos específicos.

- Identificar si existe algún tipo de proceso formal de Reclutamiento y Selección de personal, para conocer las dificultades por las que enfrenta la empresa.
- Analizar la conceptualización que integra el desarrollo empresarial de las Pymes con la finalidad de incitar a la reflexión de los empresarios.

- Identificar la influencia del talento humano en la productividad de la Pymes.

1.2.3 HIPÓTESIS.

1.2.3.1 Hipótesis General.

- Las pequeñas y medianas empresas del Ecuador no cuentan con procesos de Reclutamiento y Selección formales.

1.3 JUSTIFICACIÓN.

El objetivo principal de esta investigación documental es brindar un aporte teórico a cerca de la incidencia que tiene la no aplicación de técnicas de reclutamiento de personal en las pymes del Ecuador, y a su vez generar un análisis correlacional en el cual se establezca la afectación en su desarrollo empresarial debido a la problemática mencionada.

Para lo cual se debe considerar que las PYMES son estructuras económicamente activas que se desenvuelven en actividades ya sea de tipo comercial, industrial y de servicios mediante la combinación del factor dinero, fuerza de trabajo y recursos productivos para obtener bienes o servicios finales que serán destinados para la satisfacción de la demanda de un mercado determinado. A nivel mundial las PYMES emergen como fuente de crecimiento y de empleo en países de gran desarrollo económico, y sin duda alguna cumplen un papel importante en la economía del Ecuador.

En Ecuador según el censo realizado para la creación de la información estadística sobre el Directorio de Empresas y establecimientos 2012, las PYMES representan el 8,2% del total de las empresas registradas en el Ecuador lo que en cifras representa 57.772 pequeñas empresas inscritas en el país (INEC, 2012).

Esta perspectiva las sitúa como actores fundamentales en el contexto económico nacional por la generación de empleo, mejor distribución del ingreso, su participación en el conjunto de la industria manufacturera y de servicios, por la flexibilidad laboral y capacidad de adaptación y aprendizaje, lo cual demuestra su importancia y su gran potencial de crecimiento.

En el aporte teórico de esta investigación documental, se dará a conocer el sistema de reclutamiento y selección del personal, los factores que influyen al momento de incorporar nuevo personal en las distintas áreas de la organización. Adicional se pretende dar a conocer las consecuencias que genera en la organización el no tener un proceso de reclutamiento y selección del personal y por consiguiente determinar su rendimiento productivo empresarial.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes históricos.

Origen y evolución de las Pymes en el mundo.

Las pymes tuvieron origen con el nombre de Pómez y nacieron de dos formas, la primera forma inició como empresas debidamente formadas, con organización y estructura óptima, prevaleciendo la gestión empresarial y trabajo remunerado, conservando un capital fuerte y se desarrolló en el ámbito formal de la economía.

La segunda forma da su origen como empresas de tipo familiar, por lo que se las caracterizaba por conservar una gestión de supervivencia, sin considerar diversos principios primordiales de una organización como el costo de oportunidad del capital, puesto que es el que permite el desarrollo de los negocios.

Según (Ospina & Sepúlveda, 2015) las pymes fueron evolucionando logrando definir etapas importantes; durante los años 50' y 60' en Argentina las pymes del sector industrial empezaron a tomar gran importancia en la economía de este país, todas estas limitaciones afectaron negativamente en la productividad y calidad de las empresas, provocando que se alejen de los mercados internacionales, para los años 70' donde existía una inestabilidad macroeconómica, estas empresas se preocuparon solo por su supervivencia cayendo en una crisis profunda, lo cual duró hasta los años 80', esto representa la segunda etapa en la historia de las pymes.

Historia de las Pymes en Ecuador.

En 1950 en Ecuador surgieron las primeras industrias como son de productos de madera, tejidos, imprenta entre otras, esto fue manifestado por el Ministerio de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Competitividad en el año 2002.

En el transcurso de los siguientes 20 años por medio de políticas como es la Ley de Fomento de la Pequeña Industria y Artesanía permitió la creación de nuevas industrias, aunque fue de una manera pausada, pero al mismo tiempo regularmente, con esto se buscaba realzar la reducción de importaciones e incrementar la productividad del país.

aunque fue de una manera pausada, pero al mismo tiempo regularmente, con esto se buscaba realzar la reducción de importaciones e incrementar la productividad del país.

En los años 60, 70 y 80 el sector industrial del Ecuador estuvo direccionado bajo el esquema de crecimiento hacia adentro. La crisis empezó en el año de 1982 provocando un periodo de ajuste estructural, ocasionando problemas que afectaron al clima de las inversiones, pero a pesar de estos inconvenientes no afectaron para el incremento neto de las Pymes, lo cual se vio reflejado en los años 80 y 90 en donde se incrementaron las pequeñas y medianas empresas (Carvajal, Solís Granda, Burgos Villamar, & Hermida Hermida, junio 2017).

2.2 Fundamentos Teóricos.

Definición de PYME.

Pyme es la abreviación de pequeña y mediana empresa, en el Ecuador se denomina Pymes al conjunto de todas aquellas pequeñas y medianas empresas que, según su número de empleados, años en el mercado, volumen en ventas y niveles de producción poseen particularidades afines en el proceso de crecimiento. Las Pymes se caracterizan por ser dirigida por una persona natural o jurídica y realizan alguna actividad dentro de la producción del país lo argumentan (Solis, Solis, & Hinojosa, 2017) en su artículo.

Clasificación general de las Pymes.

Para (Carvajal, Solís Granda, Burgos Villamar, & Hermida Hermida, junio 2017) las Pymes son en el Ecuador una parte fundamental del avance social en lo que ha producción respecta, motivo por el cual se convirtieron en elemento clave en la generación de empleo y riquezas. En el Ecuador forman un despliegue de opciones, según el censo económico del INEC, la actividad económica de las Pymes está distribuida de la siguiente forma. De las 179.830 empresas, se constata que en su mayoría desarrollan actividades que tienen relación con servicios 63%, el comercio 26%, manufactura y agricultura 10%, explotación, minas y otros 1%.

Principales problemas que enfrentan las Pymes.

Las pymes son el eslabón frágil de la cadena de producción y servicios, primariamente porque carecen de sistemas para la correcta planeación, organización, administración y

control óptimos, asimismo tecnologías oportunas para la administración y desarrollo de sus actividades productivas (Carrillo, Zanoguera, & Moreno, 2014).

Dificultades relacionadas a la administración del recurso humano.

El ámbito del recurso humano en las pymes es el más débil, de su totalidad solo un 30% tienen algún programa o método de contratación. En casi todos los casos, quien realiza la contratación es el dueño del negocio o empresa a través del recurso o medio que tenga en el momento del requerimiento del personal, sean estos medios recomendaciones, competencias o sugerencias de amigos, evidenciando la carencia del proceso debido que, garantice la contratación exitosa. La falta de personal calificado es otro de los problemas latentes, puesto que generalmente se contrata personas sin la debida experiencia en el ámbito, desempeñando roles empíricamente y una vez aprendida la labor abandona el puesto (Rocha & Martínez, 2015).

Para Eugenio Montes Pardo, el departamento de recursos humanos es vital en cualquier organización por lo que es de suma importancia poder cuidarlo, motivarlo y capacitarlo. Recursos humanos como todo departamento debe encontrarse estructurado de la manera adecuada, mantenido los parámetros establecidos para el rendimiento laboral, logrando dentro del mismo departamento la motivación y la preparación necesaria para transmitir al resto de la organización y así mismo lograr los objetivos propuestos (Pardo, 2017).

Selección de personal.

Para Augusto Ponce De León, la selección del personal es un proceso mediante el cual una empresa o una entidad que reemplaza al área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo (León, 2017).

De acuerdo a la selección de personal de una organización dependerá que tan productiva o improductiva llegue a ser, es por ello que es de gran importancia el tomar una buena decisión en este aspecto ya que es la forma por la cual se le da entrada a la empresa al personal que se ha seleccionado (López, 1999).

La selección de personal consta de varias fases:

- 1.-elaboracion del perfil de la vacante.
- 2.-reclutamiento

3.-selección y evaluación

4.-contratacion y presentación

5.- seguimiento

La selección de personal es una fase que se encuentra entre el reclutamiento y la contratación, en ella se decide si se contratara o no a los candidatos encontrados en la fase de reclutamiento para posteriormente enviarlos a la fase de contratación.

La organización tendrá el número de puestos disponibles y las características que ellos requieren, de acuerdo a esto se decidirá cómo será el proceso de reclutamiento.

1.- Elaboración del perfil de la vacante.

Al realizar un perfil de la vacante deben incluirse ciertas características en la propuesta y dejar aspectos sumamente claros.

En primer lugar, según Robert Molina Torres; se recomienda realizar una descripción funcional del puesto de trabajo: se debe incluir cuáles son las actividades, experiencia y conocimiento que se requieren y exigen para su correcto desempeño. Además, describe cuáles son las responsabilidades y tareas que debe asumir el futuro trabajador (Torres, 2018).

Luego de identificar cuáles son las responsabilidades concernientes a ese trabajo, establece el tiempo que debe dedicar la persona a cumplir cada función. Esto, con la intención de comprender la importancia del resto de las características (estudios y experiencia).

Aunque ciertamente los estudios y profesionalismo de un candidato pueden sumar muchos puntos, dependiendo del trabajo, se debe destacar más si la persona tiene las competencias y habilidades necesarias. Por ejemplo, la organización, orientación al cliente y comunicación eficaz no se estudian en una universidad y, sin embargo, pueden adquirirse y desarrollarse.

Realizar una descripción clara y detallada del puesto antes de comenzar el proceso de contratación ayudará a elegir al mejor candidato para el puesto. Incluir todos los aspectos muy claros:

- Como título del empleado
- Formación y capacitación necesaria

- Habilidades y rasgos de personalidad a destacar
- Margen de remuneración y beneficios disponibles.

Las empresas están en constante evolución, para que el puesto refleje la realidad es de gran relevancia revisar los puestos cada año como mínimo y modificarlo cuando corresponda (López, 1999).

2.-El reclutamiento.

El reclutamiento puede definirse como un proceso que consiste en atraer a cierto número de personas en forma oportuna, en número suficiente, y con las competencias adecuadas, alentados a solicitar un empleo dentro de una organización (Noé, 2005).

El reclutamiento es una fase previa a la selección que consiste en atraer candidatos para el puesto específico dentro de una organización (Figuroa, 2002). Consiste en dar a conocer o divulgar en el mercado laboral que existen oportunidades de empleo en alguna empresa.

El reclutamiento para Jorge Bustamante Peñaherrera, es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de ocupar cargos en una organización. Principalmente la realización del reclutamiento para la adquisición de personal es un sistema de información, medio por el cual se difunde y ofrece al mercado de recursos humanos varias oportunidades de empleo que se pretende cubrir. Para alcanzar la eficacia, el reclutamiento de personal obligatoriamente debe atraer una gran cantidad de candidatos suficientes para poder abastecer adecuadamente lo que requiere el proceso de selección. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para establecer con ellos el proceso de selección oportuno (Peñaherrera, 2017).

Tipos de reclutamiento de personal.

El reclutamiento de personal suele llevarse a cabo de dos formas:

1. **El reclutamiento interno:** Cuando, existiendo determinado puesto, la empresa trata de cubrirlo mediante la promoción de sus empleados (movimiento vertical) o transferirlos (movimiento horizontal) o aún transferidos con promoción (movimiento diagonal). Puede incluir: Transferencia de personal, promociones de personal, transferencias con promoción de personal o programas de desarrollo de personal (Parvard, 2017). Es cuando se cubre una vacante con personal que ya está

laborando dentro de organización, con la finalidad de promover valores internos, dar la oportunidad a un trabajador o varios según las vacantes, de subir a un puesto más superior que el que posee para que los compañeros vean que se puede obtener un mejor puesto a base de esfuerzo y superación.

Una de las ventajas es que se ahorra costos y tiempo, ya que al momento de poner un anuncio en el periódico o en los medios de comunicación genera un costo, al igual al revisar las solicitudes de empleo dedicar tiempo a las entrevistas es un tiempo el cual genera un costo para la empresa.

La persona que ocupa la vacante ya conoce parte de los procesos de la organización, las personas con las que trabajara ya lo conocen y es más fácil la adaptación.

¿Cómo se realiza el reclutamiento interno?

Según Andrés Guerra Duarte, los reclutadores tendrán que tener en cuenta aspectos como el desempeño, los conocimientos, las habilidades que poseen los candidatos internos, las actitudes y las aptitudes (Duarte, 2018).

El desarrollo del proceso de selección interno está constituido de cinco pasos básicos:

- Convocatoria y publicación de la vacante. Desde el departamento de recursos humanos se informa a los candidatos internos acerca de la plaza a cubrir por medio de cualquier informativo u otro método de comunicación.
- Se debe realizar entrevistas desde el área de recursos humanos. Una evaluación de la correcta adecuación de las **habilidades y capacidades del candidato** idóneo para el puesto.
- Correcta selección de un conglomerado grupo de candidatos y toma de una decisión final o convocatoria para la realización de un assesment center.
- Decisión Final de la selección de los candidatos y una planificada elaboración de la **propuesta de remuneración salarial establecida.**
- Nombramiento del funcionario que ocupará el puesto vacante y envío de un comunicado hacia toda la organización.

Además, se puede decir que lleva un proceso similar al reclutamiento externo.

- 1.- se da a conocer el número de vacantes.

2.- dentro de la organización el departamento de recursos humanos promueve a algunos trabajadores una vez ya entrevistados y comentándoles de la nueva vacante para la que es propuesto.

3.-la gerencia del departamento que posee la vacante entrevista al candidato.

4.-en dado caso de ser varios candidatos se elige al que mayormente cumple los requisitos para que cubra la vacante.

El reclutamiento interno posee desventajas puede que el tener las mismas personas dentro de la empresa se evitan la oportunidad de contratar nuevos talentos puede que no existan ideas innovadoras por ya estar familiarizados con el proceso.

Es muy importante que al momento de cubrir la vacante se considere la experiencia, conocimientos en el área y no caer en promover solo por la antigüedad otorguen capacitación continua para mejorar o aclarar dudas que surjan durante el proceso.

2. **el reclutamiento externo:** Para Ignacio Veintimilla Martínez, el reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, vale decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones (Martínez, 2017). Esta a su vez ocurre al momento que la entidad busca contratar personal externo que beneficie a la empresa, realizar este proceso suele ser más costoso de lo que parece ya que la organización recurre a la ayuda de diferentes medios como son, agencias de reclutamiento, radio, televisión, periódico, universidades encargadas de aportar talentos, contacto con los sindicatos entre otras técnicas.

Las técnicas son un conjunto de procedimientos que se usan con la finalidad de poder evaluar actitudes y aptitudes requeridas para desempeñar el cargo de una forma óptima (Rodríguez, 2006).

Algunas técnicas de reclutamiento más conocidas son:

Anuncios impresos pegados en lugares muy frecuentados o anuncios en periódicos son técnicas de bajo costo y que generan muy buenos resultados. Un medio de comunicación puede resultar útil y económico ya que en la actualidad se suele utilizar la aplicación de

Facebook para publicar ofertas de trabajo, y en algunas otras ciudades ya hay aplicaciones exclusivamente para lograr la busca de empleo.

Agencia de reclutamiento es un medio común de reclutamiento suelen ser pública o privada; dentro del campo de los públicos suelen ser creadas por el gobierno; las privadas cobran por sus servicios y suele ser muy costosas; las agencias se encargan de entrevistar a los diferentes talentos y manda a la organización a aquellos que mayormente cumplen el perfil (Proceso de Selección Reclutamiento, 2008).

Una metodología que funciona perfectamente a una empresa que requiere de reclutar alrededor de 50 o más personas es la de utilizar la Propaganda de audio en las colonias cercanas a la compañía, la propaganda va indicando el nombre de la compañía que está reclutando que día deben presentarse para la entrevista y en algunas ocasiones indica el número de vacantes disponibles.

Suele resultar muy beneficioso el traer a la organización gente con perspectivas diferentes con ideas nuevas, pero resulta ser muy costoso y complejo en comparación con el reclutamiento interno.

3.-Proceso de selección y evaluación.

Según Eugenio Manrique Núñez tradicionalmente, la selección se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado, es decir escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal (Núñez, 2017).

Por su parte la Evaluación constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Mayormente los empleados procuran tener una correcta retroalimentación sobre la manera en que se debe cumplir las actividades de cada una de las personas que tienen a su cargo bajo la dirección de otros empleados que se deben evaluar en base a su desempeño ya sea individual o colectivo para decidir acceder a las acciones que se deben tomar.

La selección la realizamos con mucha frecuencia, resulta que queremos para cuidar nuestro hogar un perro muy bravo y resulta que obtenemos un perro muy dócil que pedimos que ladre muy fuerte y no lo hace, lo que paso es que por no realizar bien los pasos del proceso

de selección obtuvimos un resultado no deseado, y esto sucede con frecuencia por precipitarnos en la toma de decisiones.

Varias de las diferentes organizaciones, ya sean estas con fines de lucro o no, deben realizar selecciones con fines de determinar quiénes son los candidatos idóneos para los puestos de trabajo que estas mismas están ofreciendo.

Técnicas de selección.

Según Ernesto Guerra Pazmiño, tradicionalmente las empresas se han valido de diferentes formas para atraer a los candidatos: solicitud de currículums, empleados de la empresa sugieren candidatos, convenios con universidades, propuesta externa de candidatos (sindicatos, asociaciones), anuncios en prensa y contratar a una agencia de selección de recursos humanos (Pazmiño, 2018).

Las técnicas de reclutamiento son diversas cada empresa elige la que más cree conveniente de acuerdo con; el puesto que está vacante; el entorno; los gastos que genera este proceso, entre otros. Pero la finalidad de elegir la técnica es que esta ayude a atraer candidatos que reúnan ciertos requisitos para pasar al siguiente proceso que es la selección del personal para el puesto vacante.

Preselección.

El proceso de selección lo podemos iniciar con una preselección de manera que consiste en realizar una revisión de las solicitudes de empleo o currículos que se han recibidos, la revisión de estos documentos se enfocara básicamente en seleccionar a las personas que cumplen con el perfil determinado (Izard, 2005).

El autor Idalberto Chiavenato indica que el proceso de selección se debe mirar como un proceso real de comparación entre dos variables la primera siendo "x" representa todas las características que el puesto vacante requiere y la segunda siendo "y" las características que poseen todos los candidatos del puesto (CHIAVENATO, 2007).

- Cuando X es mayor que Y, significa que el candidato no posee las características necesarias para ocupar el puesto vacante.
- Cuando X y Y son iguales, el candidato es el indicado para el puesto vacante pues sus características son similares a las del puesto vacante.

- Cuando X es menor que Y, el candidato está sobre calificado en comparación a lo requerido por el puesto vacante.

El candidato debe de considerar que para llegar a un puesto vacante hay dos opciones ser aceptado o rechazado y respetar la decisión que se ha tomado.

Entrevistas.

Sirve como primer filtro puesto que en esta se pretende identificar si el candidato cumple o no con los requisitos que básicamente requiere el puesto como es el nivel de estudios, en dado caso que se requiera habilidad de palabra, a fin de descartar aquellos que no cumplen con esos rasgos establecidos (Izard, 2005).

Según (Rodríguez, 2006) las entrevistas pueden llevarse a cabo dependiendo el número de participantes:

- **Entrevista individual:** esta entrevista se lleva a cabo entre el solicitante de empleo y un representante de la empresa contratante.
- **Entrevista de panel:** este modelo de entrevista es similar a la individual, solo que en este caso intervienen varios representantes de la organización, y no solo eso; también pueden ser los integrantes del departamento de recursos humanos.
- **Entrevista de grupo:** como su nombre lo indica intervienen un grupo de personas pueden ser varias personas de algunos departamentos de la organización, suele haber en este tipo de entrevistas un psicólogo de la empresa (Rodríguez, 2006).

Según el procedimiento:

- **Entrevista estructurada:** esta entrevista es la más rígida de todas las entrevistas puede ser extensa o corta, enfocarse a preguntas muy básicas para conocer al entrevistado o planteando cuestiones sobre el historial laboral. En algunos casos suele resultar algo incomoda ya que se puede sentirse como un proceso mecánico.
- **Entrevista no estructurada:** se realiza sin un orden establecido, el entrevistador debe tener una idea de la información que quiere obtener, no existe exactitud en las conclusiones que se logren obtener.
- **Entrevista mixta:** el entrevistador realiza preguntas estructuradas y se torna en ocasiones como no estructurada ya que las preguntas fluyen conforme se lleve a cabo la entrevista.

- **Entrevista de provocación de tensión:** se emplean modos y actitudes para provocar tensión, se utiliza para puestos que así lo requieren, con la finalidad de visualizar la actitud del entrevistado en situaciones de tensión.

Es muy común que cuando seleccionan algunos candidatos para llegar a esta etapa de la entrevista, el personal de recursos humanos realice la verificación de los datos mostrados en el currículo o en la solicitud de empleo, se procede a llamar a las referencias para corroborar que los datos sean tal cual el solicitante lo indica.

Pruebas médicas.

Para Ricardo Fernández Leguizamón, Es conveniente que el proceso de selección incluya un examen médico del solicitante. Existen poderosas razones para llevar a la empresa a verificar la salud de su futuro personal: desde el deseo natural de evitar el ingreso de un individuo que padece una enfermedad contagiosa y va a convivir con el resto de los empleados, hasta la prevención de accidentes, pasando por el caso de personas que se ausentarán con frecuencia debido a sus constantes quebrantos de salud (Leguizamón, 2018).

En el país, el empleador suele contratar los servicios de una clínica especializada en exámenes de salud a diferentes grupos de adultos. Infortunadamente, en algunos casos estas entidades tienden a transformar el examen en un simple trámite (aunque lucrativo) y a efectuar exámenes con normas estandarizadas que no guardan ninguna relación con el trabajo específico que se quiere realizar. Es común, por ejemplo, someter a la misma prueba de reflejos a un contador y a un obrero de la línea de montaje, aunque uno apenas utilizaría sus reflejos para algo más que responder el teléfono y el otro dependerá de ellos para evitar un grave accidente laboral.

Acción médica mediante por el cual se consulta y examina a un trabajador, con el mero fin de monitorear la exposición hacia los factores de riesgo y lograr determinar si existe o no consecuencias en la persona por la mencionada exposición. El examen médico del Ingreso: se lo realizan con distintos exámenes médicos para poder conseguir determinar la salud física, mental y social del funcionario antes de su respectiva contratación, y si el candidato es apto para realizar las labores que requiere la empresa.

Pruebas de conocimientos o profesionales.

Las pruebas son diseñadas de acuerdo al puesto vacante, se diseña para poder evaluar el potencial de los candidatos determinar que posean el conocimiento que específicamente el puesto requiere (Rodríguez, 2006).

Pueden realizarse oralmente o por escrito. La selección tradicional se centra en poder analizar el currículum del candidato idóneo y valora mucho si la persona ha podido desempeñar un puesto igual o similar anteriormente.

En la selección por competencia va más allá de evaluar los conocimientos o las experiencias de una persona, se sitúa en evaluar las capacidades técnicas, habilidades personales como es la facilidad de trabajar en grupo, la capacidad de organización, el liderazgo, busca analizar los conocimientos con las habilidades que se poseen o como se desarrollara todo esto en su nuevo puesto de trabajo además indagara las actitudes y motivaciones.

Posee grandes ventajas:

- ❖ Permite escoger al candidato no solo basándose en los conocimientos si no también permite calificar las habilidades.
- ❖ Mejores resultados en la selección, ya que tenemos más estándares para calificar y esto nos ayuda a predecir las actitudes que tomara frente a diversas actividades que realizara en el nuevo puesto.
- ❖ Será más fácil detectar el talento de la persona a fin de los objetivos de la organización.

Algunas pruebas para medir las capacidades son:

Pruebas o test de personalidad: Con esto pretenden determinar la personalidad del candidato para definir características muy personales como la honestidad, iniciativa, empatía adaptación social y estabilidad emocional. Por ejemplo, si necesita un vendedor requerirá adaptación social, facilidad de palabra y empatía. Si lo que busca es una cajera requerirá de honestidad. Esta prueba pretende medir rasgos de personalidad.

Test psicotécnicos Los test psicotécnicos intentan indagar sobre las capacidades intelectuales de la persona, como la inteligencia general, la memoria, la percepción, la atención y la capacidad de concentración, según lo requiera el puesto, este tipo de test se

maneja contestándolo con un límite de tiempo evaluando tiempo, rapidez, aciertos y errores (Rodríguez, 2006).

Assessments center o Entrevistas de Evaluación Situacional.

Se intenta identificar y evaluar las competencias y habilidades de los candidatos y predecir su rendimiento en un puesto de trabajo determinado. No evalúa principalmente la personalidad, si no el hecho de poseer destrezas que le permitan lograr el éxito. Esta prueba la realizan hasta 10 candidatos y consiste en realizar tareas que se asemejan a las que realizara en el puesto que busca conseguir en un tiempo que va de 45 minutos a 2 días las tareas son muy variadas, van desde redactar un informe hasta una comida o cena con directivos (GARCÍA, 2001).

4.-Contratacion y presentación.

Al llegar a la decisión final se realiza la contratación que incluye la firma de un contrato donde se especifican cada una de las prestaciones que le serán otorgadas y así como sus tareas a desarrollar. Indicar con claridad el reglamento de la organización, así como también la misión, visión y valores con los que se trabaja en la entidad, para que se haga del conocimiento del contratado y tenga claro hacia dónde se dirige la empresa y sienta que forma parte de la organización.

5.-Seguimiento Dar seguimiento verificando que el contratado este cumpliendo con las tareas asignadas, realizar cursos de capacitación para pulir los conocimientos y enriquecer el puesto.

MARCO CONCEPTUAL.

Departamento: Se refiere a la división administrativa que se forma por personas preparadas profesionalmente para realizar las diversas actividades que conforma el funcionamiento dentro de la empresa.

Desarrollo Empresarial: expone el progreso que experimenta la empresa como resultado de su progreso a lo largo del tiempo (Pozos & Márquez, Abril 2016).

Evaluación de Desempeño: Es una técnica indispensable en la actividad administrativa puesto que es la destreza que direcciona el cumplimiento del desempeño. Esta se elabora en base de programas formales de evaluación, apoyados en una cantidad sensata de información en relación a los trabajadores y a su desempeño en el puesto (Vega & Neira, 2015).

Pyme: son las micro, pequeñas y medianas empresas que sirven como motor para impulsar la economía de un país (Nivela-Icaza, Orozco-Chávez, & Riquero-Castro, 2017).

Puesto: Conjunto de tareas, responsabilidades y funciones regularmente asignadas que requieran el empleo de una persona (Chiavenato, 2009).

Proceso: Conjunto de fases progresivas que ayuda a lograr algo.

Productividad: Se refiere a la medida que ajusta y maneja de manera correcta los recursos para desempeñar los resultados específicos logrados (Galindo & Ríos, 2015).

Reclutamiento: Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización (Martha, 2006).

Selección: El proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quién deberá contratarse. La tarea de selección es la de escoger entre los candidatos que se han reclutado, aquel que tenga mayores posibilidades de ajustarse al cargo vacante (Chiavenato, 2009).

Talento humano: Conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, conocimientos, voluntades, que las personas requieren para alcanzar constantes mejoramientos dentro de una empresa (Chiavenato, 2009).

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA.

La propuesta práctica se basa en una investigación documental, puesto que tiene la finalidad de analizar las técnicas aplicadas en el reclutamiento del talento humano en las pymes del Ecuador y determinar su incidencia en el desarrollo empresarial, mediante la exploración de fuentes de información secundaria apoyados en la búsqueda, revisión y análisis de bibliografía en libros, tesis, artículos científicos y documentos electrónicos relacionados con el tema que se está analizando.

Adicionalmente posee una metodología cualitativa no experimental de acuerdo a su control de variable, con un diseño de tipo descriptivo transeccional o transversal. Esta investigación es no experimental debido a que no existe una manipulación de las variables, lo cual es una de las características de este tipo de investigación de acuerdo a lo establecido por (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2006) que definen a la investigación no experimental como cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones.

Instrumentos

En este proyecto se utilizó entrevistas para obtener información relevante acerca del tema de investigación. Esta técnica apoya las bases científicas y teorías y conclusiones de la investigación.

Entrevista

Según (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, & Varela-Ruiz, 2013) la entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. La investigación gira en torno a sucesos vividos y situaciones subjetivas del individuo sean estas creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA.

En la actualidad, hablar del mundo empresarial se va tornando cada vez más complejo debido a la competitividad, el mercado progresa a grandes pasos, exigiendo a la diversidad empresarial mejorar continuamente las estrategias no solo para satisfacer las demandas del entorno, sino también en el mejoramiento continuo del talento humano; resaltando que para poder sobrevivir como empresa se debe mantener calidad en recurso humano.

En toda organización es imprescindible la gestión del recurso humano, puesto que este recurso se ha convertido en el pilar estratégico del desarrollo empresarial. Es importante describir la ventaja competitiva que generan las personas en la organización, por lo tanto, invertir en procesos de selección, formación y evaluación sería sumamente eficaz para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Las pequeñas y medianas empresas han aumentado su importancia en la economía de los países, tanto como en los grandes países industrializados y en los que están en vías de desarrollo, pero también se les atribuye cierta actitud de rechazo hacia las actuales metodologías y sistemas de gestión del recurso humano, siendo estos instrumentos impulsores de la eficiencia y eficacia en las grandes organizaciones respondiendo positivamente a las actuales exigencias del entorno competitivo.

Desarrollo empresarial.

Según las autoras (Pozos & Márquez, Abril 2016) definen el desarrollo empresarial como el elemento fundamental mediante el cual el pequeño o mediano empresario guía a su organización por el horizonte de la consecución de sus objetivos. Posee elementos tales como: crecimiento económico, cultura empresarial y liderazgo, trazándolo como un concepto integrador mediante el cual se forja una huella positiva en las empresas a través del reconocimiento de las capacidades del recurso humano. Obtener desarrollo empresarial fomentara en el empresario el aprovechamiento de las oportunidades que puedan presentarse en su entorno altamente competitivo y globalizado.

Importancia del Talento Humano en el desarrollo empresarial de las Pymes.

Como se mencionaba anteriormente, en una organización es indispensable la adecuación selección del personal, debido a la enmarcada influencia que presenta este recurso

importante de la organización, perfeccionando la productividad y el desempeño organizacional. En una organización cada uno de sus empleados resulta ser el elemento complementario, puesto que cada uno de estas personas posee y desempeña competencias y habilidades las cuales son reflejadas en el desarrollo de sus tareas realizadas constantemente.

Para una de las autoras muy conocidos en el ámbito del reclutamiento y selección del personal (Pantoja, 2013) establece al recurso humano como el pilar de desarrollo organizacional, y determina que, las decisiones que se tomen en relación a estos, influirá en la capacidad de desarrollo futuro.

Para (Redondo, 2014) concibe a la gestión del talento humano como un recurso de actuación estratégica en la administración moderna, acentuando el hecho de que el personal se muestra como una ventaja de manera competitiva dentro de la empresa.

Entonces, cabe recalcar que la gestión del talento humano es un recurso que no puede faltar en las pymes, debido a que representa el rendimiento y comportamiento de cada uno de los individuos de la organización; en consecuencia, toda organización debe poseer un área específica que se encargue de la gestión y dirección del talento humano.

Desequilibrios en la selección inadecuada del personal en la organización.

A través de diversas investigaciones se ha corroborado, que los responsables en los procesos de selección de las empresas realizan procedimientos que no se ajustan a los patrones que tradicionalmente se utilizaban para reclutar al personal más valioso para las organizaciones determinadas. La poca importancia que se le está otorgando al departamento de recursos humanos ha conllevado a una paulatina carencia de profesionalismo y por ende reducción de la garantía en la selección del candidato idóneo respecto a la vacante requerida.

Como en muchas organizaciones y las pymes no son la excepción, optan por dar prioridad a la generación de riquezas, apartando el recurso humano como algo sin importancia, insertando personas al ámbito laboral, con la finalidad de obtener utilidades con su labor, dejando de lado el grado de preparación que posean.

Las consecuencias que conlleva el equivocarse en la selección de un nuevo empleado, conducirá a pérdidas en varios niveles, ya sea en la rentabilidad de la empresa o afectando la confianza e imagen de la misma.

Influencia del talento humano en la productividad de las pymes.

En la actualidad se identifica que la productividad y la ventaja competitiva de las organizaciones se miden en aspectos tales como: participación y desempeño óptimo de las habilidades de su personal siempre y cuando estén enfocados en la consecución de los objetivos establecidos, destacando estos aspectos como los fundamentales para dar realce a la organización en relación a las otras. Y es que sin duda alguna el desarrollo del recurso humano exige gestiones que estén enfocadas en el mejoramiento del entorno en el cual se ejecutan las actividades laborales, sin dejar de lado que una incorrecta selección del personal, carencia de motivación, se cristalizan como los causales de la limitación en el logro de los altos niveles de calidad y productividad en el recurso humano de las empresas (Merino, 2015).

Según (Merino, 2015) el desempeño del recurso humano se traduce en:

1. El ejercicio, entendido éste como el resultado de la suma de la pericia de los empleados de la unidad de información, más la motivación que tiene el personal de la compañía,
2. La pericia se constituye en el resultado de sumar la capacitación con la experimentación.

Siendo la motivación el resultado de la actitud del personal y el entorno del ambiente en el que se desenvuelven. Lo explicado anteriormente es el pilar fundamental de un adecuado y óptimo reclutamiento, selección, inducción, capacitación, seguimiento y asistencia psicológica y social del empleado.

Ser competitivo es más que ser productivos y ser rentables ello debido a que la competitividad es el premio que el mercado como juez da a las decisiones y acciones que se lleven a cabo en las organizaciones, lo cual se ve reflejado en la consecución de las metas establecidas. Es importante tener presente que cuando la organización hace las cosas bien, se tienen grandes ganancias a diferencia de las que no lo hacen (Agudelo & Saavedra, 2016).

Productividad de las pymes Ecuador.

Según la Novena Encuesta de Coyuntura de la Pequeña y Mediana Industria del Ecuador, realizada por el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa de la Universidad Andina Simón Bolívar (Bolívar, 2010) las pymes que han logrado incursionar en otros mercados

son las de sectores como alimentos, el metalmecánico, vestido y calzado; indica también que el aporte a la economía nacional es relevante.

Según el Censo Nacional Económico del 2010, realizado por el (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2010) tres de cada cuatro empleos son generados por pequeñas y medianas empresas. Esto significa que, a escala nacional, el 75% de las plazas laborales son generadas por este sector.

En los últimos 30 años, las pymes han atravesado tres etapas, según (Cisneros, 2018). Entre 1984 y 1994 se apertura un crecimiento sostenido. A partir de 1995 empezó una contracción, que se extendió hasta el 2005. "Esto ocurrió por la crisis financiera, porque el recurso humano no estaba listo para emprender, la inflación era muy alta y no había estabilidad jurídica" (Cisneros, 2018) y desde el 2006 a la fecha, se registra un repunte interesante, con crecimiento sostenido.

Aporte en exportaciones.

Crecimiento, el número de pymes exportadoras pasó de 676 en el 2004 a 2 000 en el 2012, según Fedexpor, en los últimos 10 años, las pymes exportadoras abarcaron el 23,8% del total de envíos de bienes no petroleros del Ecuador. Mercados como los de la Unión Europea llega el 23,6% de las exportaciones de pymes. A EE.UU. se va el 24,6%. El porcentaje restante se divide entre otros destinos como la CAN y Asia (Lideres, 2018).

Desarrollo o evolución de las pequeñas empresas a mediana empresas.

Al hablar de esta temática nos remontamos al nacimiento de esta matriz de empresas a las que llamamos Pymes, hallamos 2 maneras, de nacimientos de las mismas. Por un costado aquellas que se desarrollan como empresas apropiadamente dichas, es decir, en las que se puede diferenciar correctamente una organización y una estructura, donde hay una gestión empresarial y el trabajo salariado.

Por lo general mayoritariamente son de capital intensivo y se formaron en el interior del sector formal de la economía. Del otro costado, están aquellas que tuvieron un nicho familiar caracterizadas por una gestión a lo que solo le dio importancia su supervivencia sin dar demasiada atención a temas muy relevantes tales como son el costo de oportunidad del capital, o también como la inversión que permite el crecimiento.

En su desarrollo evolutivo este sector tuvo 3 etapas perfectamente establecidas. Las Pymes por lo general y las direccionadas al sector industrial en particular, empezaron a tener

importancia dentro de la economía ecuatoriana en los años 80' y 90'. Exhibieron gran dinamismo lo que les aseguró, en un contexto de la economía cerrada y el mercado interno reducido permitió ejecutar un "proceso de aprendizaje" con importantes mínimas, aunque con algunos límites en cuanto a materia de equipamiento se refiere, además de organización.

Estas mencionadas limitaciones fueron desarrollando un aspecto lo suficientemente negativo como para poder contrastar tanto la productividad como la calidad de las empresas, distanciándola de los niveles internacionales y provocando que las mismas durante la década de la inestabilidad macroeconómica, le prestaran interés únicamente por su supervivencia la que las sumió en una honda crisis que continuó en la década del nuevo milenio sería entonces, la segunda fase en la historia de la evolución de las Pymes.

"Por lo contrario, los constantes cambios que se vienen desarrollando desde 1999 en lo que a disposiciones de financiación externa económica e interna se refiere, parecen indicar el comienzo de una nueva etapa para las Pymes, con algunas dificultades que aún deben superarse."

Llamando a la pyme empresa con menos de 100 personas y salvando las dificultades que trae el uso de estadísticas del Registro Industrial que puede decirse que:

- a) Mayormente el 90% de las organizaciones industriales contienen menos de cien individuos.
- b) Las pymes se abastecían del 50,8% de personal en 1999 y el 37,1% de los individuos ocupados por las compañías censadas por el Registro Organizacional en 2000.
- c) Mayoritariamente un 25% de la producción industrial es realizado por las pymes.
- d) Sin dar cabida a dudas, la productividad laboral promedio de las organizaciones de más de 100 personas es superior que el de las empresas que contienen entre 11 y 100 personas, y casualmente mayor de las que contiene solamente 10 personas.
- e) La tendencia actual parece mostrar un lento desarrollo en el tiempo del promedio general de individuos por establecimiento, producción por entidad y producción por persona empleada. De igual forma, son estos valores promediados, los que ponen en muestra el escaso tamaño de la industria ecuatoriana. Para confirmar esto puede realizarse alguna comparación internacional.

* En Inglaterra, el 97,7% de la industria manufacturera contenía menos de 100 empleados en 1966.

* En Italia, las entidades industriales que contenían más de 10 personas eran el 42% en 1906, 61% en 1936 y el 80% en 1999.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES.

- Como parte final de la investigación, se establece que la gestión y administración del talento humano en las Pymes contribuye de forma favorable o negativa al desempeño organizacional, mediante este análisis se pudieron aclarar los aspectos positivos y negativos que surgen con la existencia o carencia del área de recursos humanos de las pymes.
- A través de los diversos temas tratados, se puede enfatizar la dificultad, no resulta sencillo tratar el tema, pero que debería tener absoluta prioridad, para que los directivos de la empresa desarrollen las habilidades del personal que está inmerso en los procesos de producción organizacionales.
- El proceso que se menciona tiene estricta relación con el área de recursos humanos, área que mantiene una responsabilidad central en la empresa por muchas razones, y una razón más importante que la otra: el capital máspreciado y el principal aliado que tiene toda compañía son las personas que en ella trabajan; puesto que no es fácil promover operaciones mediante la improvisación de la gestión humana, precisamente porque el factor humano constituye también la realidad tediosa y delicada que torna complejo el tejido integral empresarial.
- Se concluye con tres grandes ventajas que nacen de la existencia de un área de recursos humanos muy bien constituida; como primera ventaja se tiene el clima organizacional determinando que, si el personal recibe el reconocimiento necesario a su talento, desempeño, productividad y son tomados en consideración, se producirá un ambiente laboral agradable, eficaz y motivará al trabajo productivo, debido a que los empleados, independientemente del nivel laboral en que se encuentre, con buena motivación aportará fructíferamente a la consecución de los objetivos de la empresa.
- La segunda ventaja está ligada con la competitividad, debido a su relación con el desarrollo profesional y de las capacidades del personal, acentuando que la competitividad no depende del estado económico ni de los recursos físicos o intangibles que tenga la empresa, depende directamente del área de recursos humanos, debido a que centra sus actividades en el reclutamiento, selección y

contratación de las personas idóneas para desempeñarse en la organización que ayudaran a la organización a resaltar en el mercado ferozmente competitivo.

- La tercera ventaja tiene relación propia con la productividad ya que este puesto hace a la empresa altamente productiva, y es que gracias en gran medida al fraterno compromiso de sus colaboradores y a la visión, conjuntamente con la misión empresarial; precisamente en el área de recursos humanos, y es que a través de las diferentes acciones continuas que se han precisado en el artículo, soporta y apoya absolutamente a la empresa en la potenciación y respectiva retención del talento humano existente o por conseguir; en este sentido, los procesos organizativos liderados aun por el área de recursos humanos son los que permiten en gran manera contar con un personal altamente calificado y comprometido, que interactúa favorablemente como parte primordial en el desempeño de la empresa; la ventaja de dicho compromiso es un gran reto que afecta a toda la productividad del negocio, pero que estrechamente se centra en la gestión de las personas, en la que cuya responsabilidad depende únicamente de los procesos de producción, las políticas, las estrategias corporativas, los objetivos estratégicos, entre tantos otros aspectos que ayuden o contribuyan a la productividad como meta última de la empresa.
- En contrapresión de estos beneficios, se logran también destacar sumariamente tres desventajas o perjuicios como resultado, esta vez, de la ausencia del área de recursos humanos en las pymes; correlativamente, entonces, estos perjuicios tienen relación con el clima laboral, con la competitividad y con la productividad. En relación con el clima laboral, hay que reafirmar que una empresa tendrá entonces mayor complejidad en comprender y definir los problemas que resultan de un deteriorado clima organizacional, tales como la asignación de personas sin ninguna capacitación para una limitada función, especialmente cuando se trata de puestos directivos o neurálgicos en el sistema empresarial, incapacidad resultante para promover y encauzar el talento humano y sobrevaloración de la infraestructura técnica o del capital como lo más incisivo en la empresa; lo más grave, sobre todo en las pymes, es el desconocimiento del hombre como fin en sí mismo, lo que conduce con frecuencia al reflejo y a la desestabilización misma de la empresa, por causa de desatinos personales, incluso entre los propios miembros de una misma

familia o también puede ser entre socios con gran recorrido empresarial y experiencia administrativa.

- En cuanto a lo que tiene que ver con la competitividad y la productividad, se ha logrado demostrar cómo la ausencia de mecanismos de gestión humana empresarial afectan precisamente a la posibilidad de las pymes de hacerse competitivas en el mercado actual: claramente porque la gestión humana refleja con contundencia argumentativa que la competitividad organizacional proviene ante todo de la creatividad y las proposiciones innovadoras protagonizadas por trabajadores motivados, comprometidos y satisfechos.
- Se puede deducir que a grandes retos del mercado grandes talentos humanos en la empresa, con capacidad de responder creativamente a las demandas del entorno.
- El minucioso estudio de la gestión del talento humano, como eje transversal y articulador de la dinámica empresarial reafirma, con sus análisis rigurosos, que uno de los puntos centrales de la empresa lo forma una gestión de lo humano en la empresa, capaz de desarrollar satisfacción y bienestar de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Agudelo, C. A., & Saavedra, M. R. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *"Visión de Futuro"*, 3.
2. Aznar, V. M. (2006). *Estrategias para el inicio y manejo exitoso de un Changarro*. México: Ed. ISEF Empresa Líder.
3. Bolivar, O. d. (9 de Septiembre de 2010). *Google* . Obtenido de http://portal.uasb.edu.ec/contenido_centro_programa.php?cd_centro=15 UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR
4. Carrillo, S., Zanoguera, M. B., & Moreno, P. V. (2014). Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en Empresas del Sector Servicios en el Municipio de Mexicali, B.C. México. *ASOCIACION LATINOAMERICANA DE FACULTADES Y ESCUELAS DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION*, 4.
5. Carvajal, C. Y., Solís Granda, L., Burgos Villamar, I., & Hermida Hermida, L. (junio 2017). "La importancia de las PYMES en el Ecuador". *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, En línea: [//www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/pymes-ecuador.html](http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/pymes-ecuador.html) .
6. Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Brazil: Mc Graw Hill.
7. Cisneros, C. (Octubre de 2018). El sector de las Mipymes está en pleno crecimiento. Quito, Pichincha, Ecuador.
8. Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *SciELO Analytics*, 2.
9. Duarte, A. G. (2018). Reclutamiento Interno En La Empresa. *Superrrheroes*, 35 - 36.
10. Galindo, M., & Ríos, V. (2015). "Productividad" en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1. *México ¿cómo vamos?*, Pag.2.
11. INEC, I. N. (2012). *Directorio de Empresas y Establecimientos Contenidos Generales* . Obtenido de Retrieved from http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/140210_DirEmpresas_Final3.PDF
12. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2010). *Censo Nacional Economico*. Ecuador: INEC.
13. Leguizamón, R. F. (2018). Pruebas Medicas En La Seleccion De Personal. *Administracion De Empresas* , 19 - 20.
14. León, A. P. (2017). Selecion De Personal En Las Empresas. *Sala De Prensa*, 15.
15. Lideres, R. (4 de Octubre de 2018). *Google*. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/sector-mipymes-pleno-crecimiento.html>.
16. Martha, A. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humano*. Buenos Aires: Granica.

17. Martínez, I. V. (2017). Reclutamiento Externo. *Administracion de Empresas*, 14 - 15.
18. Merino, M. G. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. Mexico: PUBLICACIONES ALTARIA.
19. Nivelá-Icaza, J., Orozco-Chávez, D., & Riquero-Castro, H. (2017). Gestión administrativa de las PYMES y su incidencia en la organización del. *Polo del Conocimiento*, 722.
20. Núñez, E. M. (2017). Selección de personal y evaluación del desempeño. *Metropolis*, 35 - 36.
21. Ospina, A. A., & Sepúlveda, J. J. (2015). "EL contexto económico global de la Pyme". *Revista Académica e Institucional*, 155.
22. Pantoja, Y. V. (2013). El proceso de administración de recursos humanos. Enfoque hacia los expatriados. . *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 4.
23. Pardo, E. M. (2017). Problemas Comunes En La Adminitracion Del Recurso Humano. *Emprendedores*, 44 - 45 - 46 - 47.
24. Parvard, B. F. (2017). El Reclutamiento Inerno. *Aiteco*, 31 - 32.
25. Pazmiño, E. G. (2018). Tecnicas De reclutamiento. *Enmprende Pyme* , 11 - 12.
26. Peñaherrera, J. B. (2017). Reclutamiento De Personal. *Aitecom*, 23 - 24.
27. Pozos, F. L., & Márquez, M. P. (Abril 2016). Importancia y análisis. *Scielo Analytics*, 187.
28. Redondo, R. P. (2014). Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis. . *methaodos.revista de ciencias sociales*, 8.
29. Rocha, L. A., & Martínez, E. R. (2015). LA IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS PYMES. repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/17092/1/T33.11%20V554e.pdf.
30. Rojas, S. A. (2010). *Administración de pequeñas empresas*. México: Mc Graw Hill.
31. Sampieri, R. H., Fernández-Collado, C., & Lucio, P. B. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
32. Serrano, A. M. (2011). "EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA DE CARROCERIAS VARGAS". Ambato.
33. Solis, E. J., Solis, R. C., & Hinojosa, D. J. (2017). "Identidad Corporativa como factor diferenciador en la competitividad de las PyMes del cantón Milagro en la zona 5 del Ecuador". *evista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador*.
34. Torres, R. M. (2018). Elaboracion Del Perfil. *Runa*, 29 - 30.
35. Vega, M. M., & Neira, a. J. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Scielo Analytics*, 160.