

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Bolaños.docx (D42329516)
Submitted: 10/9/2018 4:20:00 PM
Submitted By: mmoreiram4@unemi.edu.ec
Significance: 6 %

Sources included in the report:

Análisis del Proceso de Selección y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa en la Empresa FISA – Fundiciones Industriales..DOC (D40968597)
LIBRO RRHH.docx (D40575452)
cmonzo88_B2.612_20172_Hito 4. Esbozo y conclusiones del Proyecto_9006834.txt (D40336910)
TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx (D14047158)
<http://repositori.urv.cat/fourrepopublic/search/item/PC:1307>
<https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/>
<https://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml>
<https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
<https://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento>

Instances where selected sources appear:

INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas se consideran como el tejido empresarial de 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 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.", 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 tener 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 de la investigación 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 Problematización 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 CITATION Roj10 \l 3082 (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 CITATION Víc06 \l 3082 (Aznar, 2006). Con lo expuesto anteriormente, nace la necesidad de cuestionar ¿Cómo se recluta el talento humano en las Pymes del Ecuador?

Delimitación del problema País: Ecuador Sector: Micro-empresarial Campo: Reclutamiento del talento humano. Área: Desarrollo empresarial.

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?

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

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

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.

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

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 CITATION INS12 \l 3082 (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 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 CITATION Arm15 \l 3082 (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. 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 CITATION Car17 \l 3082 (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 penas 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 CITATION Edu17 \l 3082 (Solis, Solis, & Hinojosa, 2017) en su artículo. Clasificación general de las Pymes

Para CITATION Car17 \l 3082 (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 CITATION Car14 \l 3082 (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 CITATION Luz15 \l 3082 (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 CITATION Eug17 \l 2058 (Pardo, 2017).

SELECCIÓN DE PERSONAL Para Augusto Ponce De León,

0: cmonzo88_B2.612_20172_Hito 4. Esbozo y conclusiones del Proyecto_9006834.txt 83%

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

CITATION Aug17 \l 2058 (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 seis 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 CITATION Rob18 \l 2058 (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

0: <https://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento>

90%

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 (Figueroa, 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,

0: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/>

100%

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

0: <https://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml>

57%

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

0: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/>

100%

el proceso de selección. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para establecer con ellos el proceso de selección oportuno

CITATION Jor17 \l 2058 (Peñaherrera, 2017). Tipos de reclutamiento de personal El reclutamiento de personal suele llevarse a cabo de dos formas: 1.

0: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/>

97%

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

CITATION Ber \l 2058 (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 CITATION And18 \l 2058 (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

0: LIBRO RRHH.docx

95%

candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento.

El reclutamiento externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones

CITATION Ign17 \l 2058 (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,

0: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx

87%

la selección se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado,

es decir

0: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx

100%

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

CITATION Eug171 \l 2058 (Núñez, 2017). Por su parte la Evaluación constituye

0: <http://repositori.urv.cat/fourrepublic/search/item/PC:1307>

73%

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 CITATION Ern18 \l 2058 (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 esta 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 currículum 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.

0: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx

100%

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

0: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx

77%

prevención de accidentes, pasando por el caso de personas que se ausentarán con frecuencia debido a sus constantes quebrantos de salud

CITATION Ric18 \l 2058 (Leguizamón, 2018). En el país,

0: <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>

100%

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.

0: cmonzo88_B2.612_20172_Hito 4. Esbozo y conclusiones del Proyecto_9006834.txt 47%

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

0: Análisis del Proceso de Selección y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa en la Empresa FISA – Fundiciones Industriales..DOC 97%

intentan indagar sobre las

capacidades intelectuales de la 481 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

0: Análisis del Proceso de Selección y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa en la Empresa FISA – Fundiciones Industriales..DOC 100%

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 CITATION Flo16 \l 3082 (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 CITATION Mar15 \l 3082 (Vega & Neira, 2015). Pyme: son las micro, pequeñas y medianas empresas que sirven como motor para impulsar la economía de un país CITATION Jos17 \l 3082 (Nivela-Icaza, Orozco-Chávez, & Riquero-Castro, 2017). Puesto: Conjunto de tareas, responsabilidades y funciones regularmente asignadas que requieran el empleo de una persona CITATION Chi09 \l 3082 (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 CITATION Mar151 \l 3082 (Galindo & Ríos, 2015).

0: <https://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml>

80%

Reclutamiento: Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización

CITATION All06 \l 3082 (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 CITATION Chi09 \l 3082 (Chiavenato, 2009). Talento humano: Conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, conocimientos, voluntades, que las personas requieren para alcanzar constantes mejoramientos dentro de una empresa CITATION Chi09 \l 3082 (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 cuantitativa 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 CITATION Rob06 \l 3082 (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 CITATION Lau13 \l 3082 (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 conversa. 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 CITATION Flo16 \l 3082 (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 adecuada 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 CITATION Yes13 \l 3082 (Pantoja, 2013) establece al recurso humano como el pilar de desarrollo organizacional, y determina que, las decisiones que se tomen en relación a estos, influirán en la capacidad de desarrollo futuro. Para CITATION Rub14 \l 3082 (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 CITATION Mer15 \l 3082 (Merino, 2015).

Según CITATION Mer15 \l 3082 (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 CITATION Cés16 \l 3082 (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 CITATION Obs10 \l 3082 (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 CITATION Ins10 \l 3082 (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 CITATION Cis18 \l 3082 (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" CITATION Cis18 \l 3082 (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 CITATION Rev18 \l 3082 (Lideres, 2018).

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 organizaciones. 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.

Hit and source - focused comparison, Side by Side:

Left side: As student entered the text in the submitted document.

Right side: As the text appears in the source.

Instances from: Análisis del Proceso de Selección y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa en la Empresa FISA – Fundiciones Industriales..DOC

14: Análisis del Proceso de Selección y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa en la Empresa FISA – Fundiciones Industriales..DOC 97%

intentan indagar sobre las capacidades intelectuales de la 481 persona, como la inteligencia general, la memoria, la percepción, la atención

14: Análisis del Proceso de Selección y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa en la Empresa FISA – Fundiciones Industriales..DOC 97%

intentan indagar sobre las capacidades intelectuales de la persona, como la inteligencia general, la memoria, la percepción o la atención.

15: Análisis del Proceso de Selección y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa en la Empresa FISA – Fundiciones Industriales..DOC 100%

Se intenta identificar y evaluar las competencias y habilidades de los candidatos y predecir su rendimiento en un puesto de trabajo determinado.

15: Análisis del Proceso de Selección y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa en la Empresa FISA – Fundiciones Industriales..DOC 100%

se intenta identificar y evaluar las competencias y habilidades de los candidatos y predecir su rendimiento en un puesto de trabajo determinado.

Instances from: LIBRO RRHH.docx

6: LIBRO RRHH.docx

95%

candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento.

El reclutamiento externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones

6: LIBRO RRHH.docx

95%

candidatos externos deberá ser atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

Instances from: cmonzo88_B2.612_20172_Hito 4. Esbozo y conclusiones del Proyecto_9006834.txt

0: cmonzo88_B2.612_20172_Hito 4. Esbozo y conclusiones del Proyecto_9006834.txt 83%

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

0: cmonzo88_B2.612_20172_Hito 4. Esbozo y conclusiones del Proyecto_9006834.txt 83%

The source document can not be shown. The most likely reason is that the submitter has opted to exempt the document as a source in Urkund's Archive.

13: cmonzo88_B2.612_20172_Hito 4. Esbozo y conclusiones del Proyecto_9006834.txt 47%

La selección tradicional se centra en poder analizar el currículum del candidato idóneo y valora mucho si la persona ha podido desempeñar un puesto

13: cmonzo88_B2.612_20172_Hito 4. Esbozo y conclusiones del Proyecto_9006834.txt 47%

The source document can not be shown. The most likely reason is that the submitter has opted to exempt the document as a source in Urkund's Archive.

Instances from: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx

7: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx 87%

la selección se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado,

7: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx 87%

la Selección de Personal, se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado.

8: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx 100%

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

8: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx 100%

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.

10: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx 100%

Existen poderosas razones para llevar a la empresa a verificar la salud de su futuro personal:

10: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx 100%

Existen poderosas razones para llevar a la empresa a verificar la salud de su futuro personal

11: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx 77%

prevención de accidentes, pasando por el caso de personas que se ausentarán con frecuencia debido a sus constantes quebrantos de salud

11: TESIS XAVIER BENAVIDES INDICE.docx 77%

prevención de accidentes hasta pasando por el caso de evitar personas que se ausentaran con frecuencia debido a los constantes quebrantos de salud. •

Instances from: <http://repositori.urv.cat/fourrepopublic/search/item/PC:1307>

9: <http://repositori.urv.cat/fourrepopublic/search/item/PC:1307>
73%

el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Mayormente los empleados

9: <http://repositori.urv.cat/fourrepopublic/search/item/PC:1307>
73%

el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados

Instances from: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/>

2: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/> 100%

es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de ocupar cargos

en una organización.

4: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/> 100%

el proceso de selección. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para establecer con ellos el proceso de selección oportuno

5: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/> 97%

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

2: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/> 100%

es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de ocupar cargos

en una organización.

4: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/> 100%

el proceso de selección. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para establecer con ellos el proceso de selección oportuno.

5: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/> 97%

El reclutamiento de personal es 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.

Instances from: <https://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml>

3: <https://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml> 57%

es un sistema de información, medio por el cual se difunde y ofrece al mercado de recursos humanos varias oportunidades de empleo que

3: <https://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml> 57%

Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que

16: <https://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml> 80%

Reclutamiento: Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la

16: <https://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml> 80%

reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la

Instances from: <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>

12: <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal/> 100%

el empleador suele contratar los servicios de una clínica especializada en exámenes de salud a diferentes grupos de adultos.

12: <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal/> 100%

El empleador suele contratar los servicios de una clínica especializada en exámenes de salud a diferentes grupos de adultos.

Instances from: <https://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento>

1: <https://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento> 90%

consiste en atraer a cierto número de personas en forma oportuna, en número suficiente, y con las competencias adecuadas,

1: <https://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento> 90%

Consiste en atraer a un número de personas de forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas,