



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal en las
PYMES del Cantón Pasaje.**

**SALAZAR HERRERA SARA MIREYA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PANDO BARRETO FABIOLA MARISOL
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal en
las PYMES del Cantón Pasaje.**

**SALAZAR HERRERA SARA MIREYA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PANDO BARRETO FABIOLA MARISOL
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal
en las PYMES del Cantón Pasaje.**

**SALAZAR HERRERA SARA MIREYA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PANDO BARRETO FABIOLA MARISOL
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2022**

PROYECTO INTEGRADOR

por Fabiola Pando

Fecha de entrega: 09-sep-2022 01:20a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1895717658

Nombre del archivo: PROYECTO_DE_TITULACION_PANDO_-_SALAZAR.pdf (821.26K)

Total de palabras: 9051

Total de caracteres: 47163

PROYECTO INTEGRADOR

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

1%

2

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

1%

3

blog.peoplenext.com.mx

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

5

Robert Osorio Perdomo. "Application of social networks in the process of recruiting and selecting personnel in the SME sector of Villavicencio, Colombia", *Perspectivas*, 2020

Publicación

<1%

6

moam.info

Fuente de Internet

<1%

7

eumed.net

Fuente de Internet

<1%

8

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1%

9	"Computational Methods and Data Engineering", Springer Science and Business Media LLC, 2021 Publicación	<1 %
10	dae.unizar.es Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	<1 %
13	linkedpolitics.project.cwi.nl Fuente de Internet	<1 %
14	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, SALAZAR HERRERA SARA MIREYA y PANDO BARRETO FABIOLA MARISOL, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal en las PYMES del Cantón Pasaje., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



SALAZAR HERRERA SARA MIREYA

0705210722



PANDO BARRETO FABIOLA MARISOL

0750153975

UNIVERSITAS
MAGISTRORUM
ET SCHOLARUM

TEMA: Análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal en las PYMES del Cantón Pasaje.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Objeto de la investigación

Uno de los cambios vertiginoso en la sociedad donde la transformación del mercado, la renovación e innovación y el estudio será prolongada y esencial, esto puede ser indispensable en las organizaciones sean capaz de ser perspicaz, activo y maleable tratando de sustentar el contexto competitivo. Es decir, es ineludible sabiendo emplear las diferentes aptitudes y capacidad para realizar un esfuerzo laboral; y las oportunidades que surge en el correspondiente ente económico, es determinante asignar la perspicacia, sobresaliendo el sacrificio distribuido. Al no poder incorporar, recopilar y emplear una infinidad de personas que tienen una habilidad intelectual, sino realizar que un grupo se desempeñe una interacción de dos o más personas capacitadas.

Las causas que tiene relevancia dentro de la organización es otorgar empleo a una persona que tenga la capacidad y habilidades para ocupar el cargo que se ofrece con la probabilidad de contar con las aptitudes y actitudes evidente para el puesto. Con la finalidad de poder disminuir la inseguridad, es necesario una evolución fomentada por la determinación que puede ser el puesto de trabajo, evaluación del posible candidato, reclutamiento, pruebas psicosenométricas, se debe considerar un análisis de los procesos de reclutamiento y la selección del personal.

¿De qué forma inciden las Pymes en el reclutamiento, selección y contratación del personal del Cantón Pasaje?

Problema de la investigación

Dentro del proceso de contrato se lo puede definir como una serie básica tomando en consideración los elementos legales que comprenden que puede ser difícil al momento de emprender un vínculo laboral en este caso como un empleado, siendo de gran importancia dominar las obligaciones que conlleva a este suceso. Este tema que se va a

detallar a continuación es de gran importancia y por ende se redundara de forma más profunda para la comprensión del asesor.

El reclutamiento y selección del personal es una técnica de gran importancia al momento de buscar talento, dependiendo de la diversidad de carpetas con sus respectivas hojas de vida que son dejados en el departamento de talento humano, acapararía el tiempo desperdiciado y ocasionaría un importe demasiado elevado al poder realizar entrevistas a los posibles candidatos. Al poder realizar toda esta técnica de reclutamiento y pre selección debe ser eficaz descartando la posibilidad de poder sustituir el puesto de trabajo. Esta técnica que se adecua tiene principios lógicos tendiendo en consideración lo profesional y simplemente tener experiencia en el cargo.

El reclutamiento del personal se lo define como una ciencia y técnicas que son utilizados en las diversas empresas o compañías para captar posibles candidatos, en lo que tiene que pasar por una serie de procesos y poder ingresar y ocupar el puesto que está disponible, esta serie de técnicas al instante de realizar la petición no proviene específicamente del departamento humano, o del reclutamiento personal, deriva particularmente de una resolución lineal. La dependencia no tiene peso para realizar una función, sin que el departamento lo autorice y que haya ocupado la vacante tomando en consideración la determinación en poder enviar la información. Este proceso es considerado como selectiva al momento de sobresalir el reclutamiento, será perfecto para los candidatos que se relacionaran para el proceso Lidia et al. (2019).

Se puede deducir con exactitud unos 10 años el proceso de reclutamiento y selección del personal se lo realizaba de forma diferente, en el cual consistían en poder enviar las ofertas laborales que proponían al INEM (Instituto Nacional de Empleo), y que sus posibles candidatos recibían por medio de fax, los C.V se presentaban por carta, durante ese tiempo se realizaba una publicación en las fuentes oficiales; del cual se podían abrir las carpetas, y se procedía a leer las diferentes cartas de solicitud de trabajo con su correspondiente presentación, igualmente se organiza toda la documentación que por lo general es física a su vez se los va separando a los posibles candidatos para realizarles las respectivas entrevistas. Después de un cierto tiempo apareció el portal de empleo ha sido de gran ayuda para el personal; al momento de anunciar el puesto que se encuentra disponible la publicidad se lo realizaba y publicaba de forma inmediata y era evidente para las personas que ingresaban a las diferentes bases de datos.

En la actualidad en el Ecuador se encuentran diversos portales de empleo como es el caso de: PorfinEmpleo, SocioEmpleo, Talent.com, MultiTrabajos.com; existen diversas empresas que realizan publicaciones que se necesita una persona disponible para las diferentes áreas que ofrecen a su vez; colocan la fecha y hora que se debe presentar para realizarle las pruebas psicosensométricas, concluyendo con la entrevista después proceden a calificar las evaluaciones y el que haya tenido la nota más alta, teniendo en cuenta el desenvolvimiento será la escogida. Se está dando la oportunidad a candidatos que tenga bases fundamentales de conocimiento de programas informáticos elementales, con el fin de disminuir el desempleo que existe.

En el cantón Pasaje las Pymes mantienen un perfil bajo en lo que respecta al proceso de reclutamiento, selección y vinculación del personal que sea adecuado para el puesto sea adecuado, en lo que respecta a las falencias al realizar la contratación y selección de los candidatos, provocando una serie de derivaciones como es tiempo perdido, costo en la capacitación y establecimiento, baja producción, ambiente laboral desagradable, aplazamiento de los objetivos ejecutados. Mediante una serie de impedimentos se puede establecer una contratación adecuada que tenga capacidades y experiencia aportando un valor agregado a la empresa.

Se puede referir al reclutamiento es una serie de técnicas y métodos que son empleados originando una aptitud capaz estableciendo en la organización un ambiente cordial y servil, teniendo en cuenta que el mercado laboral se encuentra formado por una serie de candidatos disponibles para ocupar el puesto De La Cruz et al. (2017).

El desarrollo formal realizado en el reclutamiento empieza con un recuento de personal, esto es una hoja escrita en la que pide toda la información requerida, igualmente se debe firmar en el pie de página por el personal responsable y encargada para recubrir el departamento, esta selección puede ser interna lo que significa que pueden participar el personal de otra área de esta forma se efectúa una reorganización de empleados, sucede en estos casos un ascenso laboral o transferidos a otro departamento

La empresa al momento de realizar el reclutamiento de personal en un departamento específico, se lo puede denominar como un medio de aproximación de personas que desean ingresar a trabajar teniendo en consideración los atributos y la iniciativa que tengan para ejecutar. Una de las causas principales que se realiza el reclutamiento internamente es que el candidato que es seleccionado se encuentra laborando por mucho

tiempo en dicha empresa, suele suceder que son impulsados por sus propios compañeros o jefe del departamento estos son reconocidos por su talento y trayectoria, teniendo la ventaja de saber cómo es el procedimiento de cada departamento, pudiendo destacarse Vega de la Cruz et al. (2017).

Actualmente resulta más beneficioso la implementación de los medios digitales en lo que se refiere a la selección del personal, ahora se puede observar que hacen publicaciones en las redes sociales, de igual forma en sitios profesionales como es el caso de Linkdlen, así mismo se ha incorporado una opción que se denomina bolsa de trabajo en las empresas que tienen sitios webs (Mukiur, 2016)

Se puede designar a la selección del personal como una serie de posibles candidatos que están inscritos en la plataforma, que esté dispuesto a realizar cada actividad que se le designa; no obstante, se puede mencionar no existe personal impecable, y acto para las necesidades de la empresa. Esta serie que puede conllevar a la selección del personal se procede a efectuar un inicio para clasificar las diferentes carpetas que contiene su curriculums el cual se hace un análisis y se procede a la verificación de los datos que están descritos. Se procede a realizar una pequeña entrevista a cada uno dependiendo de sus respuestas, son convocados nuevamente para finalizar la etapa, con todos los datos que se consiguen deben de tomar una decisión el jefe del personal y contratar al candidato seleccionado.

Al momento de realizar la evaluación se lo puede definir como un método que está relacionada con las habilidades y destrezas, posición, idioma; se debe considerar la prueba psicométrica que son tomadas a cada posible candidato, y que pueden ser valorados por la competencia, comportamiento que es indispensable para el puesto asignado. Al mencionar la personalidad se basa en el intelecto que tiene cada posible candidato, a lo que se refiere con el ambiente de trabajo se accede a justificar la condición del solicitante, verificando si tiene antecedentes penales y tener la seguridad de desarrollar un buen trabajo.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Estudiar el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal en las pymes en la Ciudad de Pasaje.

Objetivos específicos

- Evaluar las técnicas de reclutamiento, selección y contratación del personal en las Pymes.
- Determinar el procedimiento que se da en el reclutamiento, selección y contratación del personal para su incorporación en las Pymes del Cantón Pasaje.
- Analizar los procesos de reclutamiento selección e incorporación del personal en las pymes del cantón pasaje y como estos pueden afectar a la gestión.

CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA

Hace varios años las personas que formaban parte de una organización se los catalogaban como un colaborador que dirige un grupo de trabajo, por ende, no se los tomaba en cuenta, en la actualidad esa forma de pensar a cambiado mucho. Según (Suárez y Burgos, 2016) En las últimas épocas se han aparecido una idea especialmente en la administración del personal y diferentes ideologías que se encuentran orientadas a los asistentes que ofrecen sus servicios de manera dependiente; este término se lo conocía como Recursos Humanos o Relaciones Humanas y actualmente se la denomina como Talento Humano.

Se lo ha considerado un proceso de reclutamiento como una formación que se le realiza a todo el personal que trabaja en diferentes áreas en una empresa, esto se debe a que es una herramienta eficaz para el desempeño y evaluación de los empleados, posibilitando de forma ordenada la capacidad de poder realizar cambios estructurales y poder obtener una mejor percepción de las ventajas competitivas (Castro y Delgado, 2020). Dentro de las variaciones del talento que se lo dirige tiene la oportunidad de poder brindar las cualidades que sean convenientes y poder obtener su desarrollo dentro de la empresa.

Tomando en consideración a (López y Zapata 2018) en su artículo gestión de talento humano en el sector público, citan a Iglesias et al. (2017) se lo comprende como una investigación que es realizada en la organización y su principal desempeño es investigar las condiciones que desempeñan los recursos humanos Iglesias et al. (2017).

Dentro de su estructura organizacional los colaboradores tienen el propósito de poder realizar dentro de la empresa los valores y ética profesional, con el objetivo de originar soluciones que sean eficientes en la gestión; una de las características principales es contar con misión, visión y políticas en la empresa con el fin de expresar al mercado al cual se van a dirigir. Una de las principales herramientas de innovación de la contratación del personal es el desempeño laboral y conocimientos en el área de trabajo (Villalba, 2020).

Sin embargo, uno de los tipos de cultura que la organización organice a todo el personal en los lineamientos del área de trabajo es mantener un buen clima laboral, tener la seguridad de que están realizando sus funciones que han sido encomendadas; y demostrar las destrezas y habilidades estos serán evaluados de manera periódica de esta forma se detecta algún error que tenga y poder corregirlo con alguna capacitación Núñez et al. (2019).

La evaluación del personal ha tenido un gran desarrollo en la organización estos se pueden establecer de manera sistemática en el carácter y el cumplimiento del empleado se debe a los conocimientos adquiridos, puntualidad, honradez, a su vez una de las cualidades importantes es la competencia que existe entre el grupo de trabajo y poder lograr un buen trabajo Aguilar et al. (2017).

El desempeño laboral es una de las funciones que tiene gran importancia en el departamento talento humano de las pymes, se debe realizar de manera correcta es de gran beneficio obtener las mejores oportunidades de trabajo esto depende al perfil que tenga el candidato en lo cual se lo puede poner a prueba durante un lapso de un mes. Dependiendo de la capacidad de sus labores y del compromiso que demuestra en el área que ha sido designado Huamantumba et. al (2018).

Para realizar un análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal en las pymes en el cantón Pasaje; se debe evaluar el rendimiento de los trabajadores esto con el fin de poder tomar una decisión. El procedimiento es utilizado de forma adecuada ya que es una herramienta útil en la empresa y poder dar un seguimiento minucioso a los

colaboradores de los diferentes departamentos, con el fin de poder estructurar las políticas de los recursos humanos (Mendívil, 2019).

En la evaluación del personal la información que se obtiene a través de la entrevista que se les realiza a los candidatos para poder ingresar a la empresa esto permite determinar eficazmente el poder implementar las capacitaciones y entrenamiento de cada uno si es suficiente capaz de trabajar en equipo, tener relación con sus compañeros. Uno de los parámetros importantes son las metas en el desempeño que tiene al momento de efectuar las funciones que determina el éxito profesional Santos et al. (2018).

La selección del personal es un proceso en el cual se debe escoger a una persona que tenga todas las cualidades e idónea para el puesto de trabajo, en el cual se le realiza una serie de pruebas como puede ser entrevista o dar una prueba psicosenométrica y ver el nivel de capacidad y conocimientos para el puesto requerido Sánchez et al. (2018).

MARCO TEÓRICO Y/O CONCEPTUAL

2.1 Reclutamiento

Manifiestan Carrillo et al. (2019) que el reclutamiento y selección del personal es la técnica más segura para contratar personas de calidad en una empresa determinando los requerimientos y relacionándolo con el aspirante idóneo, que se ajusta a las necesidades de la empresa tanto en su función al igual que en la práctica. Uno de los requisitos en el talento humano en la organización se deriva de las distintas capacidades que se tiene como puede ser ocupar el puesto anterior de otra persona, poder adquirir conocimientos o aumento de carga laboral; es de suma importancia tener en cuenta que al momento de cubrir esa área el departamento de talento humano debe efectuar de forma rápida obtener toda la información que haya presentado en su carpeta de vida.

Una vez que se haya realizado el reclutamiento de la persona que es idónea para el puesto que se ha requerido, se procede a realizar el recibimiento y esté dispuesto a poder adaptarse en el área que ha sido contratado, en estos procesos que realiza los recursos humanos es darle el apoyo necesario para que este demuestre todos los conocimientos que tiene y ponerlos en el área laboral Mancilla et al. (2019).

Por este motivo, antes de realizar el reclutamiento del personal es de gran importancia contar que la hoja de vida sea actual, y hacer un análisis de los requisitos que se pide para ingresar a la empresa; al efectuar el reclutamiento del personal, la selección y el

último paso es la contratación. Es necesario revisar los aspectos del aspirante frente al jefe de talento humano, este a su vez le realiza la entrevista el gerente de la empresa y poder verificar si esta apto para el puesto que se pide (Galián, 2018) lo define como una relación de cualidades y responsabilidades y observar el puesto para llevar a cabo el perfil idóneo del aspirante.

En las páginas de empleos como Multitabajos que tienen todos los perfiles de los candidatos y adicionalmente se puede visualizar el salario que desean obtener, es de suma importancia tener en cuenta que la hoja personal este especificado todos los conocimientos que ha adquirido en diferentes empresas y poder ser contratado especialmente buscan personas con algún tipo de discapacidad, esto se encuentra establecido en los reglamentos que se debe realizar este tipo de contratación y poder demostrar todas las habilidades y poder cubrir el departamento que va a estar a su cargo (Alcántara, 2019).

El reclutamiento del personal es un proceso en que el colaborador del departamento de Talento humano debe identificarse por una serie de parámetros que debe aplicar para ser seleccionado y si se ajusta al perfil que se desea, debe tener afinidad con las metas organizacionales de la empresa; para ser tomado en cuenta su personalidad es la representación como persona y la madurez que expone delante del gerente Acosta et al. (2018).

Dentro del reclutamiento del personal existen dos tipos, a continuación, serán detalladas:

2.1.1 Tipos de Reclutamiento

(Martín, 2020) indica que los procesos para atraer a los posibles candidatos hacia la empresa se la pueden realizar de dos métodos que son: reclutamiento interno y externo tiene diferentes formas de selección como del empleado interno, a su vez en la que realiza una rotación en las áreas de la empresa, esta es de gran importancia ya que se debe de realizar un análisis de los contornos en la que se va a utilizar para llegar a límites del reclutamiento que es oportuno y seguro.

Es de gran importancia al momento de poder disponer por un modelo definido en el reclutamiento se debe considerar la función que va a cumplir en el área que a sido designado de este modo, por lo cual se debe de reunir con el jefe del departamento el

cual pidió una vacante y analizar los motivos para necesitar otra persona adicional que se encuentre disponible.

Los métodos de reclutamiento que son los más utilizados, adicional a los medios de comunicación, entrevistas que son programadas en las empresas o en alguna institución educativa en la que deben de demostrar las capacidades y cualidades del candidato para ocupar el cargo en la empresa. Los medios de reclutamiento se van innovando cada vez, es así que se debe estar actualizados y originar los rendimientos que sea eficaz en el proceso de reclutar, con la finalidad de presentar a la plaza laboral, y tener éxito al realizar la selección del personal.

2.1.1.1 Reclutamiento Interno.

El reclutamiento interno en la elección del personal que debe estar incluido diferentes aspectos en que puedan influir de forma interna como es la técnica de realizarla de forma externa con respecto al mercado laboral, este modelo de reclutamiento se lo puede efectuar de haber realizado la empresa de externalización que es la encargada de hacer la reclutación, es así que la empresa analiza si es fundamental realizar la contratación y si cumple con los requisitos que se exige Castillo et al. (2021)

Para efectuar el reclutamiento interno, es de gran importancia reunirse con el jefe del área que se necesita hacer la contratación y ver la probabilidad de haber un cambio interno y poder cubrir la vacante, en la que se puede escoger entre todo el personal que este laborando dentro y promoverlo del cargo; ya que se lo motivaría por el buen desempeño y se lo motivaría para que siga adelante. Esto evitaría en un futuro la salida de algún colaborador que ha sido eficiente y por ende la rotación del personal (Mosquera, 2019).

2.1.1.2 Reclutamiento Externo

Este proceso es representado cuando la empresa necesita personal para ser incorporado y se debe hacer la notificación por medio anuncios en la prensa, bolsas de trabajo, en la actualidad se está utilizando las aplicaciones por medio de internet solicitando personas que sean idóneas para el puesto que se necesita; este modelo de reclutamiento es el que se ha usado por las personas que son las encargadas de poder realizar la selección dentro de las organizaciones. Esto significa que se debe esperar más tiempo y sobre todo

demandaría gasto para la empresa, dentro de las estrategias que van hacer utilizados en este proceso es poder elegir el candidato idóneo para el área (Salinas y Malpartida, 2020).

Dentro de las estrategias que es de gran importancia y más utilizada es la entrevista que se ha utilizado por mucho tiempo, esto se refiere al dialogo de dos personas tanto como el director del departamento de talento humano como el posible candidato y que sea idóneo para el puesto de trabajo.

2.1.2 Técnicas de Reclutamiento

Los procesos para realizar la publicación de las ofertas de trabajo han ido evolucionando con el pasar del tiempo, se ve poco que utilizan la publicación en los periódicos que se necesita personal, o transmisión por radio, en la actualidad se viene realizando otro tipo de reclutamiento son las redes sociales, páginas de internet o también denominado reclutamiento online, esto ha conllevado a una serie de aspirantes a enviar sus hojas de vida. Existen diferentes técnicas para realizar la reclutación del personal como son: Multitrabajos, CompuTrabajo, bolsas universitarias de esta manera poder captar al perfil que se requiere.

2.1.3 Proceso de Reclutamiento

Al poder hablar sobre el proceso de reclutamiento del personal dentro de una empresa, se debe tomar en consideración una serie de estrategias el cual no se lo toma debidamente en consideración al momento de decidir de forma correcta la selección del personal que puede afectar de forma directa los resultados que se han obtenido hasta el momento.

El proceso tiene como fundamento principal poder identificar las herramientas claves el cual permitan a la empresa llevar a cabo su trabajo de forma satisfactoria mediante esfuerzos moderados que sean posibles que puede ser una tarea compleja de realizar que consiste en revisar la cara de presentación de los aspirantes potenciales para ocupar el puesto que se desea, a su vez se realiza una serie de entrevista inicial, igualmente se califica las aptitudes y comportamientos el cual aportaran valor a la empresa.

Todo procedimiento para poder seleccionar al nuevo personal requiere una serie de requisitos que consiste garantizar el equilibrio adecuado para poder realizar las

actividades para lograr una mayor eficacia al poder adaptarse a las necesidades que se requieren y estos pueden ser:

- Participación del aspirante
- Recepción de los candidatos
- Valoración
- Contratación e incorporación
- Publicación del empleo
- Identificación de las necesidades

2.2 Técnicas de selección

Al poder enunciar las técnicas de selección del personal se va a referir a la evaluación y capacidad del personal que va a laborar, de esta manera se podrá verificar aptitud, destreza del postulante a su vez su capacidad de conocimiento, comportamiento personal frente a las demás personas con la necesidad de poder cubrir el puesto que se le asigne (Sánchez, 2018).

2.3 Planificación Presupuestaria

Al momento de poder efectuar un estudio de coste del cual va a ser utilizado para realizar las publicaciones, y referente al lugar que va ser cede para las respectivas pruebas de postulación de los posibles candidatos que estén idóneos con preparación absoluta, se debe tomar todas las medidas necesarias y evitar posibles cambios estructurales, una de las especificaciones es cuantitativa en la administración en un determinado periodo convirtiéndolo de esta manera en un conducto de comunicación entre la empresa y sus empleados. Se deberá tomar en cuenta al momento de poder efectuar una proyección financiera y con planeación presupuestaria se tendrá que realizar una clasificación dentro su práctica esto es: utilización y técnica presupuestaria (Miranda, 2018).

2.4 Selección y Contratación del Personal

La selección del personal se lo puede determinar como un proceso para buscar a la persona capaz que ocupe el puesto que le ha sido designado igualmente la devolución del cargo desempeñado; se puede precisar el marco de relación que existe entre la empresa que realiza la selección del personal y elección del posible candidato que sea apto en el área designada conllevando a determinar un valor adecuado, permitiendo al

empleado desempeñar y demostrando las destrezas y habilidades desenvolviéndose correctamente frente a la organización (González, 2019).

Se procede a realizar una comparación entre la contratación del personal, las necesidades que existe en el inventario de los recursos humanos se determinarán en la organización es para una determinada tarea o cargo específico, a su vez esta fase puede desarrollar su personalidad del empleado y su eficaz organización. Desde el punto de vista lógico hay que tener en cuenta el procedimiento que es efectuado en la selección del personal (Torres, 2020).

Se entiende que la contratación del personal en distintas empresas se lo ha podido considerar como cuello de botella, obligando que se debe tomar todas las precauciones necesarias al momento de poder redactar el documento que se lo denomina contrato de trabajo, es necesario realizar la presente investigación, están basado en hechos de reclutamiento y propuesta de admisión, en cual se procederá a elaborar una planificación de motivación y estímulos, contratación, atracción en la circunstancia que se requiere un empleado al formalizar el contrato con la empresa (Orozco, 2018).

Ahora en la actualidad las empresas deben cumplir con ciertas metas y objetivos para su conveniencia destacándose de esta forma el grupo de trabajo esta conformado por los ejecutivos y empleados que se han comprometido a sacar adelante la empresa y cada uno tiene una función es de poder compartir con deberes, derechos y obligaciones en el departamento de talento humano (Chulca, 2019).

Uno de los principales problemas que han existido en las empresas es la escasez de empleados leales, fiables que efectúen sus oficios con responsabilidad, con el fin de poder reclutar más personal, es indispensable poder efectuar este tipo de procesos en la selección del personal, con el fin de ejecutar tareas investigativas a cada una de las personas con el propósito de poder cumplir con las tareas que le han sido designadas a cada uno Rivera et al. (2020).

2.5 Tipos de Contratos

Se puede decir que dentro de los tipos de contratos son diversos y se los puede hallar de diferentes denominaciones, estos pueden ser contratos civiles y laborales.

2.5.1 Contrato a tiempo indefinido

Este tipo de contrato se lo puede definir como un contrato que no tiene fecha de caducidad, esto se refiere que tiene tiempo de ingreso, pero no de salida; ya que es beneficioso este tipo de trabajo ya que es considerado como trabajo estable que no debe ser removido de su cargo. Se puede mencionar que existen tres tipos que son: ordinario, indefinido incentivado, y fijo discontinuo todos estos son consagrados como jornada completa o medio tiempo, dependiendo de la comodidad del empleado (Ramírez y Ramírez, 2021).

2.5.2 Contrato Eventual

Este tipo de contrato se lo hace de forma diferente en el trabajo en que el empleador se beneficia en la prestación de servicio del empleado en un tiempo determinado, dependiendo de las condiciones en que se realiza y que puedan incidir en gastos que no son cumplidos adecuadamente. De esta manera el trabajador accede a este tipo de labor con el fin de poder capacitarse y lanzarse a un mercado laboral, comprendiendo que este ambiente es competitivo su permanencia no será de forma permanente en la empresa (Burneo, 2019).

2.5.3 Contrato Ocasional

El contrato ocasional se lo considera como una gran virtud en la naturaleza, que se los puede definir específicamente como la satisfacción de las necesidades empresariales estas pueden ser específicas y de no permanencia, en consideración uno de los requisitos institucionales son acertadas en un periodo determinado, la empresa está autorizada para finiquitar cualquier contrato que se haya establecido, dependiendo de la contravención del derecho del trabajador y su estabilidad Ochoa et al. (2020).

2.5.4 Contrato de Temporada

Este contrato es por un lapso indeterminado, esto se debe al rendimiento interrumpido en que el trabajador coloca la mano de obra y su capacidad intelectual, mientras que el empleador debe cancelar el tiempo que ha permanecido en la empresa a su vez la remuneración básica unificada, dependiendo de la época del año es decir hacer valer sus derechos y obligaciones dependiendo del periodo de cese de las actividades. Tiene el comienzo de las actividades que ha realizado dando un giro frecuente, es necesario que

la prestación de servicios pueda cumplir con cabalidad en determinadas épocas del año en que se necesita personas para trabajar (Rosero, 2021).

2.6 Estructura organizacional

Las empresas ejercen una acción recíproca constantemente dentro de su entorno, y su aplicación gerencial y los acontecimientos que son estudiados, y su eficacia se lo puede considerar como una repercusión generada por un ambiente de gran interés relacionándolo con su actividad básica logrando de esta manera la presencia de nuevos entornos en la organización pudiendo determinar el desempeño de las pymes Blanco et al. (2020).

2.7 Perfil de los aspirantes

En todas las empresas se encarga de revisar el perfil de cada candidato que sea idóneo para el puesto de trabajo, con el propósito de poder evitar una rotación continua en la que pueda afectar la conveniencia de los empleados. En lo que respecta a las pequeñas y medianas empresas (Pymes) se deberá tomar mucho cuidado, se debe a que los perfiles de los posibles postulantes no sean auténticos, por este motivo se realizó cambios de jornadas laborales que consisten en la rotación del personal evitando de esta forma el cambio de trabajadores (Medina, 2019).

CAPITULO III:

METODOLOGÍA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Al poder hablar sobre el proceso de reclutamiento del personal dentro de una empresa, se debe tomar en consideración una serie de estrategias el cual no se lo toma debidamente en consideración al momento de decidir de forma correcta la selección del personal que puede afectar de forma directa los resultados que se han obtenido hasta el momento.

El proceso tiene como fundamento principal poder identificar las herramientas claves el cual permitan a la empresa llevar a cabo su trabajo de forma satisfactoria mediante esfuerzos moderados que sean posibles que puede ser una tarea compleja de realizar que consiste en revisar la cara de presentación de los aspirantes potenciales para ocupar el

puesto que se desea, a su vez se realiza una serie de entrevista inicial, igualmente se califica las aptitudes y comportamientos el cual aportaran valor a la empresa.

Todo procedimiento para poder seleccionar al nuevo personal requiere una serie de requisitos que consiste garantizar el equilibrio adecuado para poder realizar las actividades para lograr una mayor eficacia al poder adaptarse a las necesidades que se requieren y estos pueden ser:

- Participación del aspirante
- Recepción de los candidatos
- Valoración
- Contratación e incorporación
- Publicación del empleo
- Identificación de las necesidades

CAPITULO III:

METODOLOGÍA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Los estudios surgen de las propias ideas es necesario desarrollar un concepto todavía sin saber cuál sería el elemento que permitiría la realización de una gran investigación que se puede llevar a cabo a partir de diversas herramientas, en este sentido, destacan principalmente las distintas actividades realizadas, incluyendo las publicaciones realizadas (informes, conferencias, periódicos, etc.), así como las hipótesis, hallazgos científicos, trabajos de campo, etc. se trata con frecuencia de temas de interés general, incluyendo asuntos relacionados directamente con la educación, la ciencia y la cultura, diálogos a nivel general, observaciones a nivel de medios, opiniones intereses, e inclusive presentimientos Por otra parte, el origen que tienen ciertas informaciones no está relacionado directamente al nivel que tienen dichas publicaciones Hernández et al. (2018).

Al analizar la siguiente investigación logrando así un diagnóstico sociocultural, y un análisis de tipo científico o literario ya que es fundamental para la investigación dentro del cual se ha podido determinar un análisis inductivo-deductivo, que se propone como tema de estudio, siguiendo un análisis, identificación y caracterización del desarrollo de la realidad analizada (de lo global a lo específico). Para finalizar el presente trabajo se

presenta una visión conjunta de la realidad del sector, regional y local, que está relacionado con la realidad que se enmarca en el presente informe (Reynosa, 2018).

Una vez que la investigación se ha planteado y se han determinado las metas, se procede a formular un método específico se trata en este caso de una estructura basada principalmente en los elementos que se enumeran a continuación: (a) Elaboración propia para resolver determinados elementos de la teoría o del modelo (marco teórico); b) Establecimiento e interpretación detallada de los términos empleados c) Identificación de las características principales de los productos y servicios que se van a ofrecer, definir las ideas básicas del proyecto; (c) Establecer una serie de indicadores; (d) Identificar los parámetros de estudio; y (e) Analizar los resultados de la investigación (Gallardo, 2017).

3.1 Tipos de investigación

En la investigación descriptiva es importante mencionar las actividades relacionadas para describir las necesidades de una empresa o un grupo de clientes a su vez se realiza una serie de evaluaciones mediante un análisis en el que establece la eficacia del proceso de elaboración de un diagnóstico en relación con otro, la investigación que pretende establecer si se relacionan diversas actividades constituye un empleo de la técnica de evaluación. Sin embargo, a diferencia de los resultados de la misma, las investigaciones descriptivas tratan una serie de factores que describen los aspectos generales de una persona, colectivo o contexto. la mayor parte de los estudios realizados en el campo con fines comerciales y científicos se basan en el uso de distintos modelos en el ámbito investigativo (Herbas y Rocha, 2018).

Se debe recalcar que el estudio descriptivo para poder realizar un análisis sobre el reclutamiento, selección y contratación del personal en las pymes ya que se puede establecer la gestión de las diversas empresas para poder realizar una evaluación de cada una de las variables, pretendiendo de estar en acuerdo con los que se ha podido expresar en el marco teórico del presente informe es poder expresar los resultados que se han podido obtener.

Los estudios descriptivos son capaces de pronosticar un suceso, a pesar que sean elementales, aunque es necesario disponer del fundamento adecuado, y de un fondo que indique claramente la probabilidad de que suceda, puesto que la hipótesis es la única

posibilidad que existe. Es imposible formular nuevas ideas si la información proporcionada es insuficiente o inadecuada (Arias y Covinos, 2021)

Al poder hacer énfasis sobre la selección del personal pretende enfocarse en el conjunto de candidatos que han sido elegidos para el puesto que se le destinara por la empresa. Se diferencia del resto de investigaciones y lleva a cabo lo que se conoce normalmente, y sin modificar ninguna de las características propias de la realidad; centrándose solamente en la evaluación y la definición de los datos. Por otra parte, también se pueden hacer deducciones relativas al desarrollo de las actividades, que se consideran básicas o anticipadas.

3.2 Nivel de investigación

Se lo puede definir como un estudio que se desarrolla inicialmente en forma exploratoria hasta alcanzar un determinado tipo específico en la investigación sobre el tema central del estudio y que se basa en una búsqueda constante hasta llegar a un determinado objetivo específico del mismo por parte de los investigadores interesados en el proceso educativo en general y de los responsables del mismo en cuanto a su aplicación efectiva en la actualidad. En este ámbito investigativo existen ciertas condiciones que permiten establecer sus características específicas para identificar si el fenómeno se da en un determinado grupo de personas o en una de ellas de manera independiente del resto lo cual implica un cambio importante a nivel de los conocimientos adquiridos. con respecto al método cuantitativo se deben aplicar técnicas para analizar datos relativos en cuanto al grado e intensidad de las diferencias que conlleva a cabo un proceso determinado a su vez es posible aplicar técnicas para el análisis posterior (Ramos, 2020). Al utilizar este procedimiento se va a interpretar de forma directa sobre el análisis del reclutamiento el cual se tendrá conocimiento sobre las estrategias que van a ser establecidas en la selección y contratación del personal se debe a que se recolectara información sobre la importancia del reclutamiento de las pymes en el cantón Pasaje y el interés que tiene para lograr identificar las entidades.

Aunque los métodos de tipo cualitativo-cuantitativo son diferentes estos se pueden fusionar entre si los dos enfoques están integrados perfectamente al mismo tiempo combinar o integrar perfectamente entre si existen diversos criterios al respecto sobre el estudio se debe llevar a cabo una serie datos como puede ser la combinación numérica y fotografía o reseñas bibliográficas (Cárdenas, 2018).

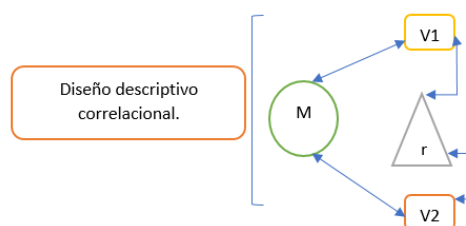
La metodología de tipo cuantitativo se fundamenta sobre la deducción probable que ofrece la teoría básica del enfoque cuantitativo de los datos a través de un proceso que permite extraer conclusiones que van dirigidas específicamente a la investigación sobre el tema tratado por el equipo de investigadores mediante la aplicación directa o indirecta para obtener la mayor parte de información necesaria para el desarrollo de la investigación Ochoa et al. (2020).

3.3 Diseño de investigación

Dentro del proceso del diseño de investigación el cual se ha ido recolectando en el presente informe se determinó que su diseño de investigación es cuantitativo el cual se procura a la recolección de la información que se desea realizar el análisis en el momento exacto, y poder probar la hipótesis con la finalidad de tener claro el planteamiento del problema que se está estudiando.

Se procede a identificar los diseños de investigación que pueden estar relacionados con las variables que están adaptadas al tema principal, el cual se las puede considerar medibles al momento de proceder a realizar las estadísticas con los datos que se han obtenido, a su vez se verifica el volumen y el mercado.

Ilustración 1 Diseño de Investigación



Elaborado por: Las Autoras.

Ilustración 3 Detalle del Diseño

DEFINICIÓN	
M	Reclutamiento, selección y contratación
V1	Personal
V2	Pymes
R	Relación entre las variables

Elaborado por: Las Autoras.

3.4 Métodos de la investigación

El método deductivo sirve para extraer información dentro de un acontecimiento definitivo se trata sobre todo de un tipo que permite aplicar lo que se conoce en una determinada ocasión y que permite una toma de decisión inmediata en el caso concreto que se pueda plantear en el momento adecuado y con una perspectiva limitada en cuanto al alcance previsto en la observación. A su vez el método inductivo permite llevar el conocimiento directo de lo general a lo específico esto se debe considerar como una experiencia experimental mediante teorías basadas principalmente en la observación de fenómenos concretos para generar nuevas ideas y leyes. Al poder describir el método deductivo e inductivo en el análisis del reclutamiento se podrá realizar una evaluación dentro del desempeño de los empleados de las Mypimes; a su vez el método descriptivo va a especificar las diversas competencias que se han puesto en práctica en cada departamento con el propósito de realizar un cambio en su estructura y de esta forma seleccionar nuevo personal.

3.5 Instrumento de recolección de datos

3.5.1 Población Universo

En cuanto a la población el cual se procede a realizar la recolección de los datos para el presente informe se efectuará una encuesta en el cual se va a conseguir toda la información necesaria de parte de los empleados de la empresa para conocer el criterio teniendo en cuenta el objetivo que se anhela.

Por lo que se refiere a los estudios sociales y culturales de una encuesta en una investigación se la puede definir como una de las formas para la recopilación de la información el cual se ha interrogado a las personas de forma sistemática de los temas que han sido relacionados al desempeño empresarial cotidiana en la empresa la recolección de datos son obtenidos mediante un cuestionario y el proceso convencional de la preguntas el cual es un registro donde se debe anotar las respuestas que se ha hecho (López y Fachelli, 2015).

3.5.2 Población objeto de estudio

En efecto el análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal que existe en las pymes del cantón Pasaje se lo puede vincular con el mercado actual es decir que al momento de contratar al candidato idóneo para el puesto que se está requiriendo, a su vez pueden tener mejor acogida debido a las condiciones de la empresa tratando de adaptarse al horario laboral, desempeño, desenvolvimiento de los mismos que serán reconocidos dando la oportunidad y capacidad de lograr todo lo que se ha propuesto Loor et al. (2018). Es por este motivo que se resolvió recopilar información importante para el estudio de este caso en la cual se procedió a obtener información en la Superintendencia de Compañía, sobre cuantas Pymes existen el Cantón Pasaje, en la cual se constató que existe 41 Pymes en el Cantón Pasaje. Por lo tanto, no se puede aplicar la fórmula de muestra porque existe una cantidad de PYMES muy reducida.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

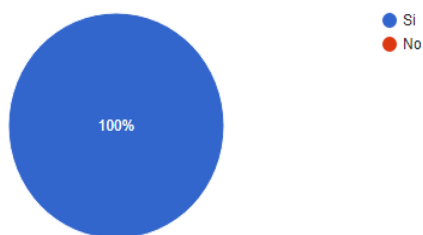
Para poder concluir con el estudio que se ha realizado en el proyecto en todo este transcurso el cual se ha podido destacar el análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal en las pymes el cual se ha procedido a resolver la ecuación el cual da un porcentaje que es de gran ayuda para interpretarlo con mayor precisión.

1. Como resultado que se ha obtenido se puede decir que ha sido de gran ayuda ya que se encuentra dentro del rango establecido por lo consiguiente es admisible en el presente informe.
2. De las evidencias anteriores se trata de poder establecer la contratación del personal va a influenciar en el reclutamiento y selección dando por lo consiguiente la expansión que sea factible con el fin de que sea reconocida dentro del cantón pasaje.
3. En definitiva, se adjuntan las preguntas con los gráficos estadísticos al momento de hacer la interpretación de cada uno, es así que se puede estudiar el análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal en las pymes antes descrita.

Objetivo: Conocer cómo se lleva a cabo el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal en las pymes del Cantón Pasaje.

1. ¿Considera usted que el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal está alineado a la visión que tiene la empresa?

Gráfico 1 Proceso de reclutamiento, selección y contratación

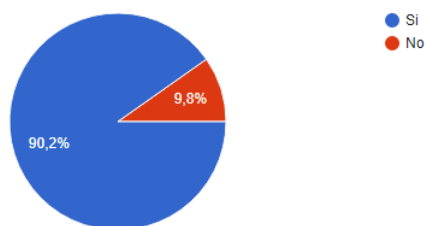


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

Al poder verificar el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal en la empresa que se pudo realizar la encuesta manifestaron que Si, ya que ellos cuentan con un sistema en el cual realizan las pruebas, dependiendo del puntaje más alto, igualmente recalco el gerente que en la empresa no aceptan familia.

2. ¿Existe algún proceso de Reclutamiento en la empresa?

Gráfico 2 Proceso de Reclutamiento.

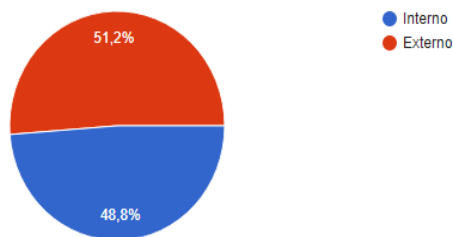


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

Se puede observar que el 90.2% si existen procesos de reclutamiento en la empresa se lo considera como una de las ventajas competitivas, ya que se lo puede valorar como el más adecuado dentro de la organización.

3. ¿Qué tipos de reclutamiento utiliza la empresa?

Gráfico 3 Tipos de Reclutamiento

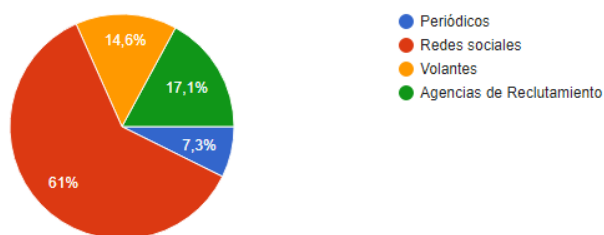


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

La empresa realiza el reclutamiento externo se lo ha podido considerar con el 51.2% el cual es de gran importancia a su vez tienen la facilidad de poder buscar personal a través de la plataforma de buscadores de empleo como: Multitrabajos, Socio empleo, bolsa de empleo; PorfinEmpleo.

4. ¿Cuáles son los medios de reclutamiento externo que la empresa considera para reclutar al personal?

Gráfico 4 Medios de Reclutamiento

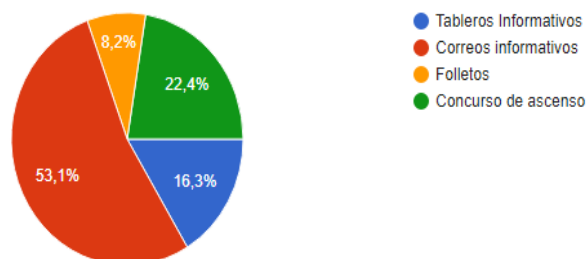


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

En la actualidad se está utilizando mucho las redes sociales el cual ha sido un 61% que han aprovechado la oportunidad para atraer posibles candidatos, teniendo en cuenta que la empresa hace convocatorias en un periodo determinado.

5. De los siguientes medios de reclutamiento interno cuales son utilizados por la empresa

Gráfico 5 Medios de Reclutamiento.

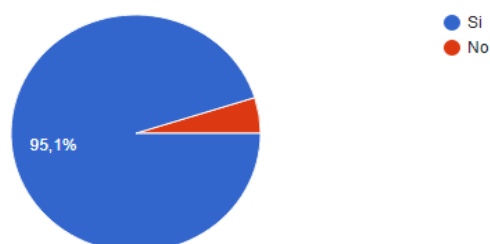


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

Referente al reclutamiento interno el 53.1% se lo realiza por correos informativos con el propósito de que puedan participar y acceder a otro departamento con la finalidad de adquirir más experiencia.

6. ¿La empresa expresa con claridad las aptitudes, actitudes, habilidades, destrezas requeridas para el puesto de trabajo?

Gráfico 6 Expresa con claridad las aptitudes, habilidades requeridas para el puesto de trabajo

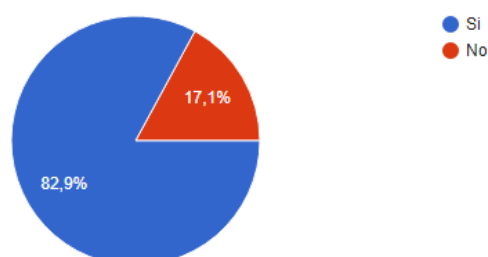


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

Uno de los principales requerimientos que persiste en la empresa es que el 95% manifiestan que si expresan las habilidades que un colaborador requiere para que tenga un buen desempeño en su puesto de trabajo y realizar diversas actividades en las áreas que les han sido designadas.

7. ¿Aplica usted un proceso para seleccionar a su personal?

Gráfico 7 Proceso de seleccionar a su personal

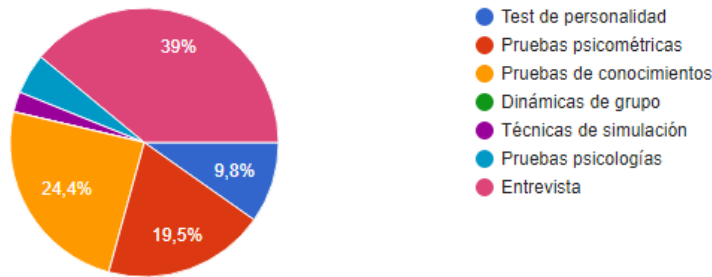


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

En lo referente para la selección del personal el 82.9% manifestó que si tienen un proceso de selección establecida, el cual es un protocolo que estipula la empresa para el reclutamiento de los aspirantes a su vez realizan las respectivas entrevistas con el fin de verificar la capacidad que tienen.

8. ¿Cuál de las siguientes técnicas considera como base primordial para seleccionar el personal en una empresa?

Gráfico 8 Seleccionar el personal.

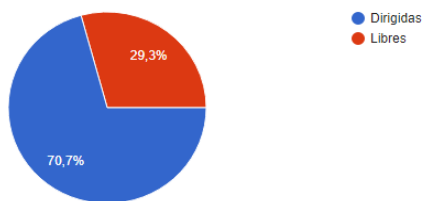


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

El 39% de la Pymes consideran que una de las técnicas más utilizadas para seleccionar al aspirante es la entrevista dando como resultado el contacto directo y lograr así conocer más al posible candidato.

9. ¿Qué tipo de entrevista realizan la empresa?

Gráfico 9 Tipo de entrevista que se realizan en la empresa.

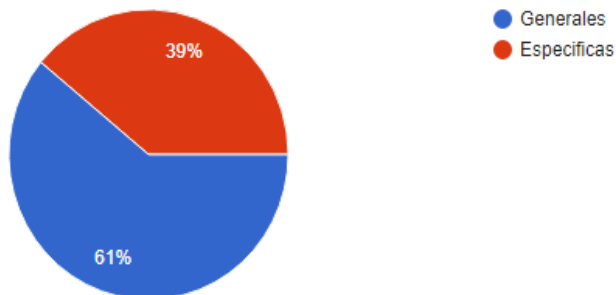


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

Según el 70.7% las Pymes optan por una entrevista dirigida debido a que mediante a ella se la puede desarrollar un dialogo que previamente preparado para el entrevistado y así poder obtener la información concreta del personal que será seleccionado para el puesto de trabajo.

10. ¿Qué tipo de prueba de conocimientos aplican en la empresa?

Gráfico 10 Prueba de conocimientos.

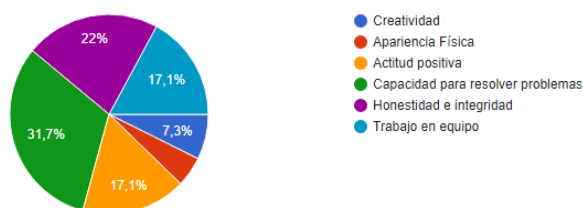


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

El 61% aplican todas las pruebas necesarias con el propósito de poder obtener toda la información necesaria de los candidatos, dando como resultado de seguir con todas las indicaciones que se le hace y de esta manera demostrar los conocimientos y habilidades que requiere la empresa.

11. ¿Qué atributos del aspirante considera necesaria en la empresa para su contratación?

Gráfico 11 Atributos del aspirante.

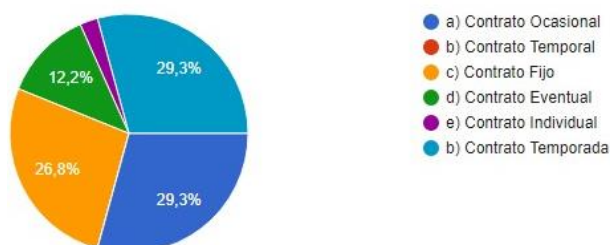


Fuente: Elaborado por Las Autoras.

Al momento de poder contratar al personal que se requiere en el departamento el 31.7% indica que debe contar con el candidato idóneo que tenga la capacidad de poder resolver algún tipo de inconveniente dentro del grupo de trabajo.

12. ¿Qué tipo de contrato le ofrece al candidato idóneo previamente seleccionado para el puesto de trabajo?

Gráfico 12 Candidato idóneo



Fuente: Elaborado por Las Autoras.

El 29% de la Pymes manifiesta que realiza contrataciones de temporada especialmente en las fechas festivas ya que no es fijo, en lo cual se va a considerar que el tiempo de contrato no va ser mayor a 3 meses.

4.2 CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS

(Costilla, 2022) En su trabajo realizado sobre el control interno y la contratación del personal en Perú House se procede analizar los resultados mediante la encuesta realizada al personal de la empresa en la que se verifico que no requiere instrumentos para el

proceso de reclutamiento del personal por lo que ha optado desarrollar procesos de manera rápida justificándose que no existe un tiempo prudente para una contratación correcta del personal.

Al poder desarrollar la investigación que se ha realizado sobre el reclutamiento, selección y contratación del personal se determinó el 50% de las Pymes cuentan con personal altamente calificado para permanecer en sus puestos de trabajo desarrollando de manera ágil el control interno que existe a su vez existe gran aceptación en el área del talento humano sobre la aplicación de una herramienta que sea para la retención del personal.

4.3 VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD: DIMENSIONES TÉCNICA-ECONÓMICA-SOCIAL-AMBIENTAL.

Es de gran importancia realizar una evaluación sobre el análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal en las pymes del Cantón Pasaje se lo ha podido considerar de gran beneficio para todos los posibles candidatos para ingresar a una prestigiosa empresa, demostrando las aptitudes y capacidades que tienen y poderlos demostrar, de igual manera para poderse acoplar a nuevos sistemas y técnicas que tiene la empresa.

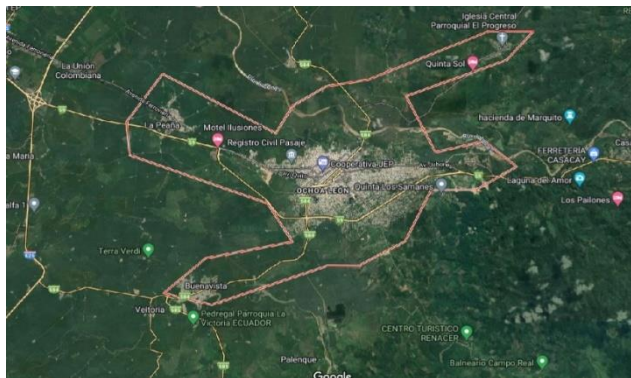
4.3.1 Factibilidad Técnica

Dentro de esta valoración se puede destacar que se va analizar las variables que contiene el presente informe, determinando una serie de estudios que se ha podido realizar en la empresa en el cual se pudo hacer la encuesta constatando que al poder indagar sobre el análisis del reclutamiento, selección y contratación del personal en las pymes se efectúan una serie de parámetros que deben ser tomados en cuenta para retener al candidato idóneo para el puesto requerido (Martillo, 2018) Se da a conocer que realizando una revisión exhaustiva se determina que tiene la capacidad de poder estudiar todos los fundamentos que han sido de soporte para el buen funcionamiento de la retención del personal.

Especificaciones del proyecto

- Ubicación del proyecto: El presente estudio que se ha podido ir realizando de manera gradual en la Ciudad de Pasaje dentro del sector pymes dando la oportunidad a los posibles candidatos a que absorban experiencia en las diversas áreas que cuenta.
- Tamaño del proyecto: En la investigación que se pudo realizar en la Pymes de la ciudad de Pasaje, la cual son de gran ayuda, considerando que son reconocidas por ser unas entidades prestigiosas ante la sociedad.

Google Maps 1 Ubicación de la MiPymes del cantón Pasaje



4.3.2 Factibilidad Económica

En lo que respecta a la factibilidad económica en el presente proyecto el cual va a ser difundido en las diferentes empresas de la Pymes y que será de gran ayuda a los que tenga acceso. En la que se obtuvo información durante un tiempo de 10 meses se requirió de recursos necesarios para la investigación en la cual se detalla a continuación.

Detalle	Costos
Visita a la empresa	\$ 30
Papel bond (50hojas)	\$ 3
Esferos	\$ 3
Internet	\$ 200
portátil	\$ 600
Total	\$ 836

Fuente: Elaborado por Las Autoras.

4.3.3 Factibilidad Social

Se lo puede considerar de gran importancia el que será de gran aceptación hacia la sociedad, igualmente para la empresa teniendo en cuenta la vinculación entre los dueños

de las empresas con la ciudadanía obteniendo los mejores resultados en los procesos que se van a realizar (Daga, 2018).

Dentro de la factibilidad social del presente proyecto es de gran beneficio ante la sociedad debido que permite una correcta aplicación en el reclutamiento, selección y contratación del personal permitiendo que el postulante cuente con las habilidades requeridas para el puesto es decir que las pymes al tener una buena aplicabilidad en la selección y contratación del personal obtendría una mayor eficiencia en la empresa.

4.3.4 Factibilidad Ambiental

En lo que respecta a la factibilidad ambiental se da a conocer que en todas las empresas la factibilidad ambiental en las Pymes del cantón pasaje se procede a gestionar que los colaboradores canalicen una dirección que puedan brindar un buen servicio a los clientes de igual manera mantener una buena relación con el grupo de trabajo que puede ser interno o externo(Arteaga, 2022).

La factibilidad Ambiental del presente proyecto se tomó como referencia al Manual de Gestión Ambiental (SUIA), para conocer si el proyecto se encuentra dentro de las cuatro categorías como son: no significativas, bajo, medio, y alto impacto la cual no se encuentra dentro de las categorías estipuladas; es decir el proyecto no causaría ningún impacto ambiental que llegue afectar a la sociedad.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al poder concluir con el presente informe se da a conocer los diversos aspectos que estén relacionados con el reclutamiento, selección y contratación del personal de las Pymes en la ciudad de Pasaje dando lugar a que los responsables de talento humano realicen en todos los procesos, considerando de esta forma que el 95% de los posibles candidatos tengan conocimientos, habilidades y las aptitudes para las diversas actividades que le han sido asignadas.

En lo que respecta a las diversas evaluaciones que la empresa procede a realizar en la contratación de los candidatos en las pymes, se da primeramente un dialogo dando a conocer a la empresa y que se necesita realmente para el puesto que se desea a su vez que ponga en practica los conocimientos adquiridos en otras empresas logrando de esta manera retener al empleado, dándose a conocer por las habilidades y aptitudes que demuestra.

Al finalizar se puede determinar qué proceso se podrá aplicar en el futuro para el reclutamiento del personal y la contratación del personal, dependiendo de la incorporación que se pueda realizar con la finalidad de poder acaparar posibles candidatos en las pymes del cantón Pasaje el cual se podrá verificar el perfil del candidato que trate de realizar diversas tareas dentro de la empresa.

Para poder concluir con los procesos del reclutamiento selección y contratación del personal en el canton Pasaje, se pueden establecer metas acordes al departamento el cual va a desempeñar basados en los diversos modelos que se obtienen a su vez formara parte de una base sólida como es las pymes en el cantón Pasaje cubriendo las necesidades del puesto que se va a ocupar.

RECOMENDACIONES

Se da a conocer lo que es un proceso para el reclutamiento del personal el cual puede representar una herramienta básica en las pymes del cantón pasaje, siguiendo una serie de procesos el que puede estar encaminado a un personal realmente calificado e idóneo para cubrir las necesidades de la empresa dando lugar a una serie de beneficios y desarrollo profesional.

Una vez que han sido analizada cada variable del presente estudio en las pymes del canton pasaje, es de gran importancia saber al reclutar a un potencial candidato dando a conocer las expectativas que se tienen e implementando diversas etapas del reclutamiento y contratación del personal a su vez observar las fortalezas que tiene para satisfacer las necesidades del contratista.

Se puede recomendar a las pymes poder realizar un proceso de reclutamiento externo, ya que está dando la oportunidad a los posibles candidatos, vislumbrando el progreso de las pymes y poder socializar los aspectos más relevantes en las diversas actividades que pueda desarrollar en la organización.

REFERENCIAS

- Acosta, B., García, V., & Acosta, M. (2018). PERFILES DE DIFÍCIL CONTRATACIÓN Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: UNA VISIÓN DE LAS EMPRESAS DE RECLUTAMIENTO. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, 15(2), 118. <https://doi.org/10.25112/rgd.v15i2.1350>
- Aguilar, J., Torres, S., & Salazar, A. (2017). Importancia de la administración eficiente del capital de trabajo en las Pymes. 10(23), 30–39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661260003>
- Arias, G. J. L., & Covinos, G. M. (2021). Diseño y metodología de la investigación (Vol. 1). <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arteaga, L. K. A. (2022). Reclutamiento 3.0 y la selección del personal en las pymes en el sector camaronero del cantón Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7615/1/UPSE-TAE-2022-0047.pdf>
- Blanco, A., Vásquez, Á., García, R., & Melamed, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI (2), 133–147. http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5949/Estructura_Organizacional_Determinante_Competitivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burneo, J. (2019). Análisis Económico de las Modalidades Atípicas del Empleo Una mirada al contrato eventual de trabajo en el mercado de servicios. *Revista CAP Jurídica Central*, 1–29. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CAP/article/view/2255/2202>
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. *TrAndes*, 8, 1–70. <https://doi.org/10.17169/refubium-216>
- Carrillo, E., Vásquez, C., & Saucedo, S. (2019). Reclutamiento y selección de personal en la empresa La Matarina Campestre Puente Piedra, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55809/B_D%c3%a1vila_CER-P%c3%a9rez_VCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, D., Zapata, R., Díaz, M., & Ramírez, R. (2021). La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de literatura. In *Revista Iberoamericana de la Educación*. <http://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/114/275>
- Castro, O., & Delgado, M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

- Chulca, J. (2019). Plan de negocios para la creación de una distribuidora de golosinas ubicada en el norte de la provincia de Pichincha. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2033/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-2019-042.pdf>
- Costilla, R. J. C. (2022). Control interno y la contratación del personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82073/Costilla_RJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Daga, S. (2018). Estudio de la factibilidad para la creación de una empresa de consultoría especializada en la reinserción laboral. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:xx3FaCvC7YUJ:scholar.google.com/+factibilidad+social++en+el+reclutamiento+seleccion+y+contratacion+del+personal&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018
- De La Cruz, V., Orlando, L., Julbe, N., Flor, A., Pravia, P., & Caridad, M. (2017). Procedimiento para evaluar el nivel de madurez y eficacia del control interno. (Vol. 2).
- Galián, M. (2018). Nuevas tendencias en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Universidad de Jaén, 1–63. <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/7907/1/TFG-%20GALIAN%20JIMENEZ%2c%20MARIA.pdf>
- Gallardo, E. E. E. (2017). Metodología de la Investigación. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- González, A. (2019). Las pruebas psicométricas en la contratación de personal. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/4419/6440>
- Herbas, T. B. C., & Rocha, G. E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas.
- Hernández, S. Roberto., Fernández, C. Carlos., & Baptista. Lucio Pilar. (2018). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Iglesias, M., Rosero, K., & Castañeda, J. (2017). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia (Vol. 39). <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1771/Articulo%20La%20Gesti%c3%b3n%20de%20Talento%20Humano%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20la%20Innovaci%c3%b3n%20en%20las%20Pymes%20de%20la%20Industria%20de%20Alimentos%20en%20Barranquilla-Colombia%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lidia, O., Reinoso, M., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo

- local Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development (Vol. 7, Issue 2). <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>
- Loor, C. D., Peña, V. I. v., Moreira, L. J. M., Arteaga, F. R., & Pérez, B. J. C. (2018). Estrategias de crecimiento para aumentar el volumen de ventas de las pequeñas empresas. *Polo Del Conocimiento*, 3(11), 3. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i11.767>
- López, J. A., & Zapata, J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. *Revista CEA*, 4(7), 85–101. <https://doi.org/10.22430/24223182.761>
- López, R. P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccaa_a2016_cap2-3.pdf
- Mancilla, G., Nahuat, J., & Badillo, O. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila. *Mercados y Negocios*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5718/571860888005/571860888005.pdf>
- Martillo, S. C. M. (2018). Estudio de factibilidad técnica, comercial y financiera de una empresa dedicada al mantenimiento de jardines en urbanizaciones privadas de vía a Daule. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/9871/1/T-UCSG-POS-MAE-163.pdf>
- Martín, P. (2020). ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13688/MART%c3%8dN%20GARC%c3%8dA%2c%20PATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, J. (2019). Incidencia del proceso de selección en la rotación en una empresa de seguridad privada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21108/MedinaSalazarJohanFernando2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mendivil, B. (2019). Validación de una escala para evaluar el desempeño del personal de una empresa de servicios de tecnología. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7836896>
- Miranda, C. (2018). Áreas de Economía y Asignación Presupuestaria en la Institución Nacional de Salud del Niño del Distrito de Breña en los años 2015-2016". https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23569/Miranda_LC_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mosquera, J. (2019). TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2480/1/Vald%C3%A9z%20M%C3%A1rquez%20Kevin%20Steven%20.pdf>
- Mukiur, R. M. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *No. Especial*, 32, 135–151.

- Núñez, L., Guerra, J. D. L. O., & Martínez, D. (2019). Gestión humana en pymes: herramientas para organizaciones altamente efectivas. (Vol. 10, Issue 2). <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1437>
- Ochoa, C., Centeno, P., Mosquera, M., & Freire, N. (2020). La estabilidad laboral y el contrato de servicios ocasionales en el sector público. In *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina RPNS* (Vol. 2346). <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/522/634>
- Ochoa, R., Nava, ninoska, & Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *ORBIS*, 15(45), 13–22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>
- Orozco, K. (2018). Plan de control de lesiones Osteomusculares para el personal operativo de una empresa logistica en la Ciudad de Cali. https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1109/PLAN_CONTROL_LESIONES_OSTEOMUSCULARES_PERSONAL_OPERATIVO_EMPRESA_LOGISTICA_CIUDAD_CALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, L., & Ramirez, R. (2021). Influencia del contrato laboral a tiempo fijo en la productividad de las empresas. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*, 1–82. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657508/Ram%20L%20y%20R%20Ramirez%202021%20adrez_CL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ramos, G. C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Reynosa, N. E. (2018). Trabajo de investigación. Teoría, metodología y práctica. <https://www.aacademica.org/ern/12.pdf>
- Rivera, K., Rugama, W., & Hernández, C. (2020). Gestión del proceso administrativo para la toma de decisiones. <https://repositorio.unan.edu.ni/13213/1/19948.pdf>
- Rosero, K. (2021). Modalidades del contrato de trabajo. <https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/7712/etg-rosmod021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salinas, J., & Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1(3), 26–43. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Sánchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del Municipio Maracaibo. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 15(2), 95–103. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:n5G1OMefEMQJ:scholar.google.com/+tecnicas+de+seleccion+de+personal&hl=es&as_sdt=0.5&as_ylo=2018&as_vis=1
- Sánchez, L., Picoita, C., Ushiña, E., Sánchez, P., & Aráuz, M. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. In *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas* (Vol. 37, Issue 1). <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v37n1/ibi12118.pdf>

- Santos, A., Triana, S., & Fenton, V. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458872004>
- Suárez, O., & Burgos, B. (2016). Percepción y práctica de la responsabilidad social empresarial: el caso de las pymes de Salinas, Santa Elena. <http://167.172.193.213/index.php/eg/article/view/625/575>
- Torres, A. (2020). Análisis de la contratación, capacitación y desarrollo del residente de obra. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17898/TORREZ_GARAYANA_ANALISIS_CONTRATACION_CAPACITACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega de la Cruz, L. O., Lao León, Y. O., & Nieves Julbe, A. F. (2017). Propuesta de un índice para evaluar la gestión del control interno. *Contaduría y Administración*, 62(2), 683–698. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2017.01.004>
- Alcántara, E. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. *Dialnet*, 9(16), 109-132. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7043662>
- Huamantumba, E., Huamantumba, G., & Fasabi, J. (2018). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MORALES, REGIÓN SAN MARTÍN. 56-63. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf>
- Villalba, G. (2020). Evolución del Proceso de Reclutamiento de Talento Humano en las Empresas y la Adopción de nuevas tecnologías. *Fundación Universitaria catolica Lumen Gentium*, 2-19. Obtenido de https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2045/EVOLUCION_PROCESO_RECLUTAMIENTO_TALENTO_HUMANO_EMPRESAS_ADOPCION_NUEVAS_TECNOLOGIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y