

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI

EXTENSION EL CARMEN



Uleam
Extensión El Carmen

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

PROYECTO DE INVESTIGACION

Gestión del Talento Humano para la Selección del Personal de Radio Horizontes 94.9

Periodo 2023


AUTOR(A):

Álava Arauz Teresa Guadalupe

TUTOR:

Ing. Luis Andrey Aguilar Tapia

El Carmen 26 Julio del 2024

 Uleam <small>ELOY ALFARO DE MANABÍ</small>	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A)	CÓDIGO: PAT-01-F010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN: 2 Página 2 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Extensión El Carmen de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Teresa Guadalupe Álava Arauz, legalmente matriculado/a en la carrera de Contabilidad y Auditoría, período académico 2023-2024, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **“Gestión del Talento Humano para la selección del personal de Radio Horizontes 94.9 Periodo 2023.”**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

El Carmen, 26 de Julio de 2024

Lo certifico,

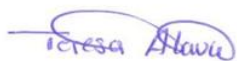


Ing. Luis Andrey Aguilar Tapia Mgs
Docente Tutor(a)
Área: Contabilidad y Auditoría

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA

Yo, Teresa Guadalupe Álava Arauz con cédula de ciudadanía 131364470-8, estudiante de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, Extensión El Carmen, de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, declaro que las opiniones, criterios y resultados encontrados en las aplicaciones de los diferentes instrumentos de investigación, que están resumidos en las recomendaciones y conclusiones de la presente investigación con el tema: **“Gestión del Talento Humano para la Selección del personal de Radio Horizontes 94.9, periodo 2023”**, son información exclusiva de su autor, apoyados por el criterio de profesionales de diferentes índoles, presentados en la bibliografía que fundamenta este trabajo; al mismo tiempo declaro que el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión en El Carmen.

Atentamente,



Teresa Guadalupe Álava Arauz

El Carmen 30 de julio del 2024



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ

EXTENSIÓN EL CARMEN

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

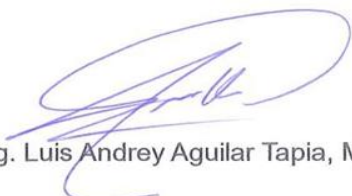
Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Trabajo de Titulación con modalidad Proyecto Investigación, titulado **"Gestión del Talento Humano para la Selección del Personal de Radio Horizontes 94.9 Periodo 2023"**, cuyo autor es Álava Arauz Teresa Guadalupe estudiante de la Carrera de contabilidad y auditoría como Tutor de Trabajo de Titulación el Ing. Luis Andrey Aguilar Tapia, Mg.

El Carmen, 16 de agosto de 2024



Ing. Richard Fernando Hurtado Guevara, Mg

PRESIDENTA DEL TRIBUNAL



Ing. Luis Andrey Aguilar Tapia, Mg.

TUTOR



Econ. Cedeño Loo Tito Alexander, Mg

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Martha Margarita Minaya Macías, Mg

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente proyecto es dedicado con todo mi cariño a mi esposo, por su apoyo incondicional y constante motivación me han impulsado a seguir adelante, y su deseo de verme convertida en una profesional han sido muy fundamental para alcanzar este logro.

A mis padres, les agradezco profundamente por ser la fuente constante de inspiración y por inculcarme desde pequeña el valor del esfuerzo y la perseverancia. Gracias por su amor incondicional y por siempre motivarme a cumplir una de mis metas más anheladas.

A mis hijos, mi motor de vida. Ustedes son mi razón para seguir superándome día a día. Sus sonrisas y abrazos son el combustible que me impulsa a dar lo mejor de mí en todo momento. También a mis hermanos por motivarme en este camino profesional.

Teresa Guadalupe Álava Arauz

AGRADECIMIENTO

Principalmente, agradezco a Dios, quien me ha dado la fortaleza, la sabiduría y la salud para alcanzar mis objetivos. Su guía y bendiciones han sido fundamentales para superar cada obstáculo en este camino, a la empresa Radio Horizontes 94.9 de El Carmen, Manabí, por brindarme la oportunidad de realizar mi proyecto de titulación

A mi familia, en especial a mis padres por sus motivaciones y no desmayar en este camino profesional, a mi esposo y mis hijos, por su amor incondicional y su constante apoyo, que han sido pilares fundamentales en mi vida. Su comprensión y paciencia durante este proceso han sido esenciales para la culminación de este trabajo.

A mi compañera Juliana Romero, quien siempre me ha motivado y alentado a lo largo de este proceso. Su apoyo y amistad han sido un verdadero estímulo.

Agradezco a todos los docentes que con sus enseñanzas han contribuido a nuestra formación, no solo como profesionales, sino también como persona. Sus valiosos conocimientos y dedicación han sido una inspiración constante para todos nosotros.

A la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión El Carmen por brindarme una formación académica integral y por ser un pilar fundamental en mi desarrollo profesional.

ÍNDICE

PORTADA.....	I
DECLARACIÓN DE AUDITORÍA	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XII
ÍNDICE DE TABLAS	XII
RESUMEN	XIII
SUMMARY	XIV
INTRODUCCIÓN	XV
CAPÍTULO I	1
1. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Gestión del talento humano	1
1.1.1. Objetivo de la gestión de talento humano.	2
1.1.2. Importancia de la gestión del talento humano.....	2

1.1.3.	Gestión del desempeño.....	3
1.1.4.	Descripción de los puestos	4
1.1.5.	Planeación y desarrollo del cargo.....	5
1.1.6.	Evaluación del desempeño (prueba de conocimiento, rating de sintonía)	6
1.1.7.	Desempeño laboral.....	7
1.1.8.	Estándares del desempeño y condiciones laboral	8
1.1.9.	Perfil y obligaciones del empleado	9
1.2.	Selección del personal	9
1.2.1.	Importancia de la selección del personal.....	11
1.2.2.	Reclutamiento.....	11
1.2.2.1.	Reclutamiento interno	12
1.2.2.2.	Reclutamiento externo.....	13
1.2.2.3.	Reclutamiento mixto	14
1.2.3.	Importancia del reclutamiento.....	14
1.2.4.	Fuentes externa e interna del candidato	15
1.2.4.1.	Fuente interna del candidato	15

1.2.4.2. Fuentes externa del candidato	16
1.2.5. Pronóstico de las necesidades del personal	16
1.2.6. Medición de la eficiencia del reclutamiento	17
1.2.7. Sistema de planeación	18
CAPITULO II	19
2. DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO	19
2.1. Naturaleza de la empresa.....	19
2.2. Descripción de la empresa.....	19
2.3. Misión.....	20
2.4. Visión.....	20
2.5. Principales normativas legales de Radio Horizontes 94.9.....	21
2.5.1. Valores corporativos	21
2.5.2. Slogan.....	21
2.5.3. Organigrama de Radio Horizontes 94.9.....	21
2.5.4. FODA	22
2.6. Metodología.....	22

2.6.1. Métodos.....	22
2.6.1.1. Método Inductivo.....	22
2.6.1.2. Método Deductivo.....	23
2.6.2. Población y muestra.....	23
2.6.3. Técnicas.....	23
2.6.3.1. Entrevista.....	24
2.6.3.2. Análisis de la entrevista.....	26
 CAPITULO III.....	 28
3. DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	28
3.1. Tema.....	28
3.2. Justificación.....	28
3.3. Problemática.....	29
3.4. Objetivos.....	29
3.4.1. Objetivos General.....	29
3.4.2. Objetivo Especifico.....	29
3.5. Alcance.....	30

3.6.	Base legal.....	30
3.7.	Desarrollo de la propuesta.....	33
3.8.	Procedimientos y desarrollo de los componentes de la propuesta.....	33
1.	INTRODUCCIÓN	34
2.	OBJETIVO GENERAL	35
1.1.	ALCANCE	35
2.1.	Misión.....	36
2.2.	Visión.....	36
4.	POLÍTICAS PARA EL CARGO	40
4.1.	Puesto de periodismo.....	40
4.2.	Puesto de locutor	40
4.3.	Puesto de productor	40
	CONCLUSIONES	45
	RECOMENDACIÓN	46
	BIBLIOGRAFÍA	47
	ANEXOS	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	21
Figura 2	33
Figura 3	44
Figura 4	53
Figura 5	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	22
Tabla 2	24
Tabla 3	54

RESUMEN

La gestión del talento humano es un proceso fundamental en cualquier organización, que abarca la atracción, desarrollo, motivación y retención de empleados para asegurar su contribución efectiva a los objetivos empresariales. No se trata solo de cubrir vacantes, sino de seleccionar a individuos que, además de poseer las habilidades necesarias, compartan los valores y la cultura de la organización. Este proceso inicia con una comprensión clara de los perfiles y responsabilidades de los puestos, lo que permite enfocar la búsqueda en candidatos que realmente satisfagan las necesidades de la empresa.

En la empresa Radio Horizontes 94.9, actualmente no existe un método formalizado para la selección del personal. Sin embargo, contar con un proceso de selección bien estructurado es vital para garantizar que la empresa atraiga y retenga el mejor talento disponible. Este proceso debe considerar tanto fuentes internas como externas de reclutamiento de candidatos. Con el objetivo de mejorar la eficiencia y rentabilidad de la radio, se ha propuesto el diseño de una guía de selección de personal.

Esta guía incluye el desarrollo de políticas específicas, procedimientos claros y un flujograma detallado que asegure una selección adecuada y alineada con los objetivos de la organización. Con ello, se busca profesionalizar el proceso y garantizar una buena selección del personal que contribuya al crecimiento sostenible de Radio Horizontes 94.9.

SUMMARY

Human talent management is a fundamental process in any organization, which encompasses the attraction, development, motivation and retention of employees to ensure their effective contribution to business objectives. It is not just about filling vacancies, but about selecting individuals who, in addition to possessing the necessary skills, share the values and culture of the organization. This process begins with a clear understanding of the profiles and responsibilities of the positions, which allows the search to be focused on candidates who truly meet the company's needs.

In the Radio Horizontes 94.9 company, there is currently no formalized method for personnel selection. However, having a well-structured recruitment process is vital to ensuring that the company attracts and retains the best talent available. This process must consider both internal and external sources of candidate recruitment. With the aim of improving the efficiency and profitability of the radio, the design of a personnel selection guide has been proposed.

This guide includes the development of specific policies, clear procedures and a detailed flowchart that ensures adequate selection aligned with the organization's objectives. With this, we seek to professionalize the process and guarantee a good selection of personnel that contributes to the sustainable growth of Radio Horizontes 94.9.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha convertido en un elemento fundamental para las organizaciones que buscan mantener su competitividad y relevancia en el mercado.

En Ecuador, los procesos de selección de personal a menudo carecen de transparencia, lo que genera preocupaciones significativas. La falta de claridad en los criterios de selección hace que estos no se ajusten de manera efectiva a las necesidades específicas de cada puesto. Esta opacidad en los procedimientos puede dar lugar a una serie de problemas, ya que no permite una evaluación precisa de las competencias y habilidades requeridas para diferentes roles dentro de las organizaciones.

En la provincia de Manabí, la selección de personal en las empresas enfrenta varios retos que afectan tanto al sector público como al privado. Muchas organizaciones en Manabí carecen de personal debidamente capacitado para realizar procesos de selección eficientes. Como consecuencia, se contratan candidatos que no cumplen con los requisitos necesarios, lo que impacta negativamente en el rendimiento de la empresa. La falta de uso de herramientas técnicas adecuadas para evaluar a los candidatos agrava esta situación.

Y en la empresa Radio Horizontes 94.9 de El Carmen Manabí, dedicada a la transmisión de contenido variado como música, noticias, programas de entretenimiento, segmentos culturales y educativos debe implementar una buena estrategia para la selección del personal, y así poder tener mayor rentabilidad en la empres

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es una serie de técnicas organizacionales interrelacionadas que buscan atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los empleados. Este proceso integral incluye varias etapas clave, como el reclutamiento, la selección, la formación, el desarrollo, la motivación y la retención de los trabajadores dentro de una empresa. El primer paso es atraer a los candidatos adecuados, seguido de un proceso de selección riguroso para asegurar que se elijan al personal que mejor se ajusten a las necesidades y cultura de la organización. Una vez incorporados, la formación y el desarrollo continuos son esenciales para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, permitiéndoles crecer profesionalmente y contribuir de manera significativa al éxito de la empresa, Pérez O. , Blog PeopleNext, (2019).

Gaytán, (2019), la Gestión del Talento Humano se basa en la teoría desde la perspectiva empresarial y administrativa, actualmente las organizaciones han debido adaptarse a grandes cambios, incluyendo la adopción de la gestión del talento humano, para alinearse con las demandas de un mundo globalizado y los avances tecnológicos en los mercados. Esta gestión aporta beneficios a la organización en todos los procesos de integración y manejo del personal adecuado para la empresa, (pág. 9).

La gestión del desempeño, también conocida como administración del desempeño, es un conjunto de prácticas y herramientas utilizadas por las empresas para medir, monitorear y mejorar el desempeño de los colaboradores en la empresa. También dice que esto requiere

definir metas e indicadores de desempeño, para realizar evaluaciones periódicas, y así brindar una retroalimentación que sea constructiva el desarrollo y planes de acción para mejorarla (Brasil, 2023).

1.1.1. Objetivo de la gestión de talento humano.

La gestión del talento humano es fundamental para alcanzar el éxito organizacional. Este enfoque asegura que los líderes no solo gestionen tareas y proyectos, sino que también se enfoquen en desarrollar las habilidades y competencias de cada miembro del equipo, mejorando el rendimiento de los trabajadores y contribuyendo al éxito global de la empresa. Además, busca fomentar un ambiente de trabajo positivo, promover el crecimiento profesional y personal, asegurando que las competencias y habilidades de los empleados estén alineadas con las necesidades de la organización (Ramirez m. p., 2021).

1.1.2. Importancia de la gestión del talento humano

(Pérez O. , 2023), (Pérez O. , 2023) dice que las organizaciones que gestionan adecuadamente el talento de sus empleados disfrutan de numerosos beneficios. En primer lugar, se reduce significativamente la brecha entre las competencias que la empresa necesita y las habilidades que los colaboradores poseen. Además, se promueve un mejoramiento continuo que conduce a una mayor eficacia y eficiencia. Esto también fomenta una cultura orientada a alcanzar los objetivos organizacionales con un rendimiento superior. Asimismo, se mejora la cultura organizacional y el clima laboral, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral entre los empleados. Todo esto resulta en una disminución de la rotación de personal y un aumento en la retención de talento clave.

La importancia del talento humano en la organización ha incrementado, debido a las situaciones del entorno que generan cambios en las organizaciones. Actualmente, a los aspirantes y potenciales colaboradores se les exige un conjunto más amplio de habilidades y competencias para desempeñar sus roles con eficacia, hoy en día requiere que sus trabajadores no solo posean habilidades técnicas, sino también capacidades blandas que les permitan adaptarse y contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos organizacionales. Como resultado, la formación y el desarrollo profesional de los empleados se han convertido en una prioridad estratégica para muchas empresas (Sanchez, 2021)

1.1.3. Gestión del desempeño

La gestión del desempeño, o administración del desempeño, implica una serie de prácticas y herramientas que las empresas utilizan para evaluar, monitorear y optimizar el rendimiento de sus empleados. Este proceso incluye evaluaciones regulares, proporcionando retroalimentación constructiva y desarrollando planes de acción para la mejora continua. El objetivo es asegurar que los colaboradores alcancen su máximo potencial, alineándose con los objetivos organizacionales nos dice (Brasil, 2023) , por ello también nos menciona que, mediante un seguimiento continuo y la implementación de estrategias de mejora, las empresas pueden identificar áreas de desarrollo, fomentar el crecimiento profesional y mejorar el desempeño general. Las evaluaciones periódicas permiten una comprensión clara del rendimiento individual, facilitando la identificación de fortalezas y áreas de oportunidad. Además, la retroalimentación constructiva y los planes de acción personalizados son esenciales para guiar a los empleados hacia un mejor rendimiento, contribuyendo así al éxito y la eficiencia de la organización en su conjunto.

Por otro lado, Vadillo, (2021) dice que la a gestión del desempeño es un proceso continuo de comunicación y retroalimentación entre empleados y gerentes a lo largo del año, con el objetivo de alcanzar esa visión estratégicos de la organización y mejorar el rendimiento de los empleados. Por lo tanto, la gestión del desempeño es esencial para la gestión del talento, ya que ayuda a los empleados a ser más competentes.

Una descripción del puesto de trabajo desempeña un rol fundamental y claro dentro de una empresa. Su principal función es resumir de manera precisa las responsabilidades, tareas, calificaciones, habilidades y competencias necesarias para que una persona pueda ocupar un puesto en particular, el objetivo de esta descripción de puesto es proporcionar una imagen clara de lo que se espera de los candidatos, así como de los requisitos que deben cumplir para el desempeño del trabajo menciona (Vadillo, Análisis de puestos de trabajo, 2021).

1.1.4. Descripción de los puestos

La descripción de puestos es un documento esencial que actúa como un inventario exhaustivo, en el cual se detalla y organiza de manera meticulosa todas las responsabilidades, deberes, y competencias asociadas a un puesto de trabajo específico. Este inventario no solo establece claramente lo que se espera de la persona que ocupa el puesto, sino que también sirve como una guía para la gestión del desempeño, la selección de personal, la formación y el desarrollo profesional dentro de la organización.

Es crucial que estas descripciones se mantengan actualizadas de manera regular, ya que los puestos de trabajo evolucionan con el tiempo, debido a cambios en las necesidades de la organización, el entorno de negocios, y la tecnología. Al actualizar las descripciones de puestos,

se asegura que reflejen con precisión las funciones actuales y anticipen futuras necesidades, permitiendo a la organización mantenerse competitiva y alineada con sus objetivos estratégicos (García D. , 2023).

Gamarra, (2019) la descripción del puesto de trabajo cumple una función fundamental y clara. Se trata de un documento que sintetiza las responsabilidades, actividades, requisitos, habilidades y competencias necesarias que una persona debe tener para desempeñarse adecuadamente en un puesto específico dentro de nuestra empresa. Esta descripción no solo resume lo que se espera de la persona en el rol, sino que también ofrece una visión integral de lo que se necesita para alcanzar el éxito en esa posición.

1.1.5. Planeación y desarrollo del cargo

Rivadeneira-Pacheco, (2023) Es importante que la planificación esté completamente integrada, tanto a nivel interno como externo. Dentro de la organización, los planes deben incluir estrategias claras para la contratación y selección de nuevos empleados. De manera externa, estos planes también deben estar alineados con la planificación general de la organización. Luego, la planificación de recursos humanos determina el personal requerido, incluyendo contratación y desarrollo. La selección de personal identifica candidatos adecuados mediante entrevistas y pruebas. La inducción asegura una integración efectiva de nuevos empleados.

Las evaluaciones de desempeño miden el rendimiento y fomentan mejoras. El plan de carrera y sucesión permite el avance interno y cubre vacantes críticas. Este proceso integral no solo optimiza el desempeño organizacional, sino que también motiva a los empleados al reconocer su contribución y ofrecer oportunidades de crecimiento continuo.

1.1.6. Evaluación del desempeño (prueba de conocimiento, rating de sintonía)

Gaytán, (2019), menciona que es fundamental tener una comprensión clara en relación con aquellas organizaciones en las que, a través de un contrato colectivo, la función se lleva a cabo de manera colegiada. Esto implica conocer de forma detallada las modalidades y los plazos en los que el sindicato interviene. Además, es crucial no tener miedo ni prejuicios sobre el rol que desempeñará el candidato en dicho contexto Pag.9.

Rodríguez, emprendedor del éxito, (2011) La evaluación del desempeño del trabajador es un punto muy delicado, ya que incide directamente sobre la moral de éste y sobre la eficiencia de la empresa, esta debe ser objetiva y permitir aspectos y concernientes a las acciones de la gestión del personal con una visión más clara por parte de la gerencia.

La evaluación de desempeño es una herramienta que alinea los objetivos de la empresa con sus empleados, permitiendo verificar el progreso hacia las metas establecidas. Sin embargo, controlar y medir no es suficiente para gestionar eficientemente el desarrollo del talento humano en una organización. Este proceso se utiliza para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos individuales. A través de un enfoque sistemático integral, la evaluación de desempeño mide tanto la conducta profesional como el rendimiento y los resultados obtenidos. Aunque es un sistema valioso para verificar avances, no constituye el único factor esencial para una administración efectiva del talento humano, ya que la evaluación de desempeño es crucial, pero no la única herramienta necesaria para el manejo óptimo del capital humano. (Bohórquez, 2020).

Rivero-Remírez (2019), dice que el desempeño se refiere a la acción de cumplir, ejercer y ejecutar las responsabilidades y tareas asociadas a un cargo o compromiso. La evaluación del

desempeño es un proceso estructurado y sistemático diseñado para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados laborales. Este proceso también toma en cuenta el grado de absentismo de los empleados.

El principal objetivo de la evaluación del desempeño es determinar en qué medida un empleado es productivo y si existe potencial para mejorar el rendimiento a futuro.

1.1.7. Desempeño laboral

En la actualidad el desempeño laboral puede medirse mediante una evaluación donde el colaborador manifiesta las capacidades profesionales obtenidas a un nivel individual, por ello se lo cataloga como un proceso trascendental para el éxito de la organización. Se consideraron factores que fueron utilizados con la finalidad de facilitar una correcta estimación del desenvolvimiento de los colaboradores en la organización.

Existen varios métodos de evaluación, ya sea de manera sistematizada, a través de un software, o mediante el aprendizaje basado en la experiencia, todo esto en base a los objetivos establecidos en cada organización, siendo esta última, un método muy común para la muestra determinada utilizada en el presente artículo; asimismo, se detallan los factores que contribuyen en el desempeño personal para determinar lineamientos estratégicos enfocados a la capacitación y el desempeño. En este estudio se valida la herramienta integral propuesta para su posterior aplicación según cómo sea conveniente; la misma, se sometió a diversos ajustes realizadas por expertos, proporcionando mejoras que facilitan el correcto uso de ésta y así brindar a los supervisores o jefes de área una evaluación integral factible dice (Guartán, 2019)

1.1.8. Estándares del desempeño y condiciones laboral

Llerena, (2019), menciona que el estándar de desempeño es una variable sumamente compleja debido a la multitud de factores interrelacionados que influyen en el éxito en un puesto de trabajo, estos estándares proporcionan una base clara para medir y comparar el rendimiento individual del trabajador, ayudando así a identificar áreas de mejora y a reconocer logros para garantizar su efectividad.

Por otro lado, las condiciones laborales comprenden todos los elementos del entorno de trabajo que afectan al bienestar y la productividad de los empleados, tales como el clima organizacional, la carga de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Mantener condiciones laborales adecuadas es esencial para preservar la motivación y satisfacción de los empleados, lo cual repercute positivamente en su desempeño.

Durango, (2022) cuando no se dispone de información específica sobre un puesto, los estándares pueden establecerse a partir de la observación directa de las tareas realizadas o a través de conversaciones con el supervisor inmediato. Estos estándares surgen directamente del análisis del puesto, que identifica las normas específicas de desempeño mediante un examen detallado de las tareas involucradas. Basado en la descripción del puesto y las responsabilidades asociadas, el analista puede determinar qué elementos son esenciales y deben ser evaluados en todos los casos. Los estándares funcionan como normas o patrones que definen la calidad ideal que se espera de un producto o servicio. Estos sirven como referencia para comparar los resultados del desempeño, asegurando que se mantenga un nivel de calidad consistente y alineado con las expectativas del puesto. La evaluación continua basada en estos estándares es fundamental para garantizar la mejora y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

1.1.9. Perfil y obligaciones del empleado

Llerena, (2019), dice que el perfil y obligaciones del personal se desarrollan después de haber establecido los fundamentos del proceso curricular lo cual comprenden una descripción clara y detallada de las habilidades y experiencias requeridas para un puesto específico, así como las responsabilidades y tareas que debe cumplir. El perfil profesional no siempre es fácil, ya que como organización se debe tener en cuenta que se busque el candidato que sea seleccionado y que es lo que lo diferencia de los demás candidatos.

El principal inconveniente en el proceso de contratación surge cuando no se dispone de suficiente información sobre la persona que se desea emplear. El primer paso para superar esto es elaborar un perfil del empleado, lo cual facilitará la búsqueda del candidato ideal para el puesto de selección del personal.

1.2. Selección del personal

Gaytán, (2019) nos menciona que la selección de personal requiere un análisis exhaustivo y preciso de los talentos y competencias que cada candidato presenta. Es fundamental evaluar detalladamente las habilidades potenciales de los postulantes para identificar a aquellos que se alinean mejor con las necesidades y objetivos de la organización. Este proceso implica una revisión cuidadosa de las cualidades y capacidades individuales, asegurando que se seleccionen los aspirantes más adecuados para el puesto el cual contribuya al éxito y crecimiento de la empresa. (Rodríguez, Emprenderor del exito, 2011) dice que el sistema de selección de personal es como un filtro que sólo permite ingresar a la organización aquellas personas que cuentan con las características deseadas.

Por otra parte, Fernández, (2023) menciona que el proceso de selección de personal consta de varias etapas;

Comienza con la definición del perfil del puesto, que establece los requisitos y competencias necesarios. Luego, se publica la oferta de trabajo para atraer candidatos.

Se reciben y revisan los currículums enviados, seleccionando a los que cumplen con los criterios establecidos.

A continuación, se llevan a cabo entrevistas para evaluar más a fondo a los candidatos. Además, se pueden realizar pruebas de habilidades específicas y evaluaciones psicométricas para obtener una visión más completa de las capacidades y características de los postulantes. Finalmente, se analiza toda la información recopilada durante el proceso y se toman decisiones sobre la contratación del candidato más adecuado para el puesto.

Este proceso sistemático y detallado asegura que la selección se base en criterios objetivos y alineados con las necesidades de la organización, garantizando así la elección del mejor talento.

La etapa de selección es el proceso que abarca tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la decisión final de a quién contratar. También conocida como etapa de "socialización", esta fase implica integrar a los nuevos empleados en la empresa, su unidad y su puesto específico. esta etapa. Ya que el principal objetivo es identificar al mejor candidato que cumpla con los requisitos y encaje bien en la cultura organizacional Arturo, (2019).

1.2.1. Importancia de la selección del personal

La importancia de selección de personal puede ser una tarea desafiante, pero es un proceso que facilita la elección de candidatos que no solo poseen las competencias necesarias para desempeñar el trabajo, sino que también se alinean con los valores fundamentales de la empresa. Un proceso de selección bien estructurado asegura que los nuevos empleados se integren efectivamente en la organización, promoviendo la estabilidad y el crecimiento a largo plazo. De este modo, se garantiza un equipo de trabajo cohesionado y comprometido con los objetivos de la empresa (Perez, 2019)

García A, (2019) menciona que la importancia de la selección de personal implica identificar y elegir a la persona ideal para un puesto específico, en el momento más adecuado. Este proceso se enfoca en evaluar a diversos candidatos para determinar quiénes son los más calificados para ocupar los puestos disponibles dentro de la organización o para cubrir las competencias que se requieren. El proceso de selección se desarrolla a través de una serie de etapas que los candidatos deben superar. A medida que avanzan, los candidatos son evaluados rigurosamente y aquellos que no cumplen con los criterios establecidos son descartados del proceso. Solo los que demuestran ser los más aptos continúan hacia las etapas siguientes, hasta que finalmente se selecciona al candidato más adecuado para el puesto en cuestión. Este enfoque garantiza que la organización cuente con el talento más competente y alineado con sus necesidades y objetivos.

1.2.2. Reclutamiento

Arturo, (2019), el proceso formal de reclutamiento en la empresa está regido por las decisiones de la dirección. Funcionalmente, este proceso se inicia cuando se identifica la necesidad

de cubrir un puesto. En este punto, se debe seguir la política de reclutamiento que la empresa haya establecido en su planificación estratégica. Ya que es esencial analizar el puesto y definir su perfil, identificando los elementos y características que los candidatos

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que permite buscar y atraer a candidatos calificados para cubrir un puesto de trabajo, la cual consiste en realizar una convocatoria con la información pertinente de las necesidades de la empresa, en esta fase la organización determina el mensaje, los requerimientos y propuesta, para ello puede ser un reclutamiento interna, externo y mixto (Solís, 2020).

El reclutamiento es la etapa previa al proceso de selección, aunque frecuentemente se considera parte de este mismo. Su objetivo es captar candidatos potenciales para someterlos a un proceso selectivo. Además, el reclutamiento busca motivar al personal para que se interese en los empleos ofrecidos por la empresa.

Taba, (2020) señala que el reclutamiento es un proceso que incluye una serie de técnicas y procedimientos diseñados para atraer candidatos calificados y aptos para ocupar puestos dentro de la organización.

1.2.2.1. Reclutamiento interno

Arturo, (2019), señala que una vacante se intenta llenar con un empleado de la empresa a través de un ascenso (movimiento vertical), un traslado (movimiento horizontal) o una transferencia con ascenso (movimiento diagonal).

El reclutamiento interno se define como un "enfoque saludable" del talento humano, ya que busca cubrir necesidades organizacionales aprovechando primero la estructura interna, con el objetivo de motivar al personal y fortalecer los procesos internos. La perspectiva del autor es acertada, ya que la motivación del personal asegura (Taba, 2020).

1.2.2.2. Reclutamiento externo

El reclutamiento interno se considera un "enfoque saludable" para gestionar el talento humano, ya que prioriza la utilización de recursos internos para satisfacer las necesidades de la organización. Este método tiene como objetivo principal motivar al personal y reforzar los procesos internos. La visión es motivar el personal en un ambiente laboral positivo que promueve el crecimiento de la empresa. Así puede aprovechar el talento interno no solo optimiza recursos, sino que también fomenta la lealtad y el desarrollo profesional de los empleados, beneficiando a la organización (Arturo, Reclutamiento y Selección del Personal, 2019).

Llaxa, (2019), dice que el reclutamiento interno se refiere a la búsqueda de candidatos para ocupar un puesto entre los mismos empleados de la organización, los cuales tendrán que pasar por todas las etapas del proceso, aun cuando ya formen parte de la organización Reclutamiento externo

El reclutamiento externo se lleva a cabo cuando la organización intenta llenar una vacante con personas de afuera, es decir, con candidatos. Por otra parte, menciona que normalmente se recurre a candidatos reales o potenciales, es más difícil encontrar a alguien que se adapte a la cultura organizacional de la empresa por afuera.

El reclutamiento externo implica atraer candidatos externos para satisfacer las necesidades internas de una empresa. Este proceso utiliza varios métodos, como la publicidad de vacantes, la

realización de entrevistas, la colaboración con agencias de empleo y las referencias proporcionadas por los empleados actuales. Cada uno de estos enfoques busca identificar y atraer el talento adecuado que no se encuentra dentro de la organización, ampliando así el grupo de posibles empleados y fortaleciendo la capacidad de la empresa para encontrar a los mejores candidatos (Taba, 2020).

1.2.2.3. Reclutamiento mixto

Los reclutamientos externo e interno se usan simultáneamente. La idea es cubrir como sea una vacante, pero hay que tener en cuenta que, a igualdad de calidad de los candidatos, siempre es preferible el reclutamiento interno. Se empieza con el reclutamiento interno y, si no hay resultados, se continúa con el externo. La intención es dar prioridad a los propios empleados. Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que no es empleada de la empresa, este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones (Arturo, Reclutamiento y selección del personal, 2020),

1.2.3. Importancia del reclutamiento

La relevancia del reclutamiento de personal es un aspecto esencial dentro de la gestión del talento humano. Este proceso implica que las organizaciones se enfoquen en atraer a candidatos que posean las cualificaciones y habilidades adecuadas para desempeñar roles específicos dentro de la empresa. La importancia de este proceso radica en que una correcta selección de personal puede ser un factor determinante para el éxito o el fracaso de una organización. Elegir a los candidatos idóneos no solo garantiza que las funciones se realicen de manera efectiva, sino que

también contribuye a crear un entorno laboral productivo y alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, dice (Pérez O. , La importancia del reclutamiento, 2919)

1.2.4. Fuentes externa e interna del candidato

Pérez L. M., (2019) Las empresas deben identificar fuentes efectivas para encontrar candidatos, lo cual es crucial para su estrategia de reclutamiento. En un mercado laboral amplio, es esencial saber dónde buscar para optimizar recursos. Las fuentes comunes incluyen portales de empleo, redes sociales y referencias. Algunas de las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son:

1.2.4.1. Fuente interna del candidato

Pérez L. M., (2019) Las fuentes internas proporcionan candidatos que ya son conocidos por la empresa y que están familiarizados con su funcionamiento, promoviendo el autodesarrollo entre los empleados. Esta práctica reduce los costos de los programas de formación y evita decisiones apresuradas por parte del equipo de reclutamiento.

Es importante destacar que los candidatos internos son considerados para nuevas posiciones dentro de la organización. Esta estrategia permite aprovechar el talento y la experiencia existentes, fomentando el desarrollo profesional y la motivación del personal. Además, puede disminuir los costos y el tiempo asociados con la contratación externa, gracias al conocimiento previo que estos empleados tienen sobre la cultura y los procedimientos de la empresa.

1.2.4.2. Fuentes externa del candidato

Los candidatos externos representan la contraparte de los internos, pero pueden ofrecer diversas perspectivas valiosas para la empresa debido a la experiencia adquirida en otras organizaciones. Su incorporación puede traer nuevas ideas y enfoques innovadores, enriqueciendo la cultura organizacional y potenciando el crecimiento y adaptación de la empresa a los cambios del entorno (Pérez L. M., 2019).

La empresa depende fundamentalmente del desempeño de sus trabajadores, es muy importante determinar con precisión el tipo de personal que se requiere de acuerdo con el giro de la empresa y con su cultura. También se necesita saber en qué puesto ubicarlo, explicarle detalladamente sus funciones y saber que ofrecerle realmente.

1.2.5. Pronóstico de las necesidades del personal

Urdaneta, (2019), menciona que el pronóstico de necesidades de recursos consiste en estimar la cantidad y tipo de empleados requeridos, considerando sus niveles de habilidades y ubicaciones. Estas estimaciones deben tener en cuenta varios factores, incluyendo los planes de producción y las fluctuaciones en la productividad. De esta manera, se asegura que la organización cuente con el personal adecuado en el momento y lugar correctos, alineando la disponibilidad de recursos humanos con las demandas operativas.

La planificación efectiva permite anticiparse a las necesidades futuras, evitando déficits o excesos de personal que podrían afectar la eficiencia y los costos operativos. Además, ayuda a identificar posibles brechas de habilidades y a implementar estrategias de formación y desarrollo necesarias.

El pronóstico siempre se centra en el futuro. Su objetivo es anticipar los eventos que pueden ocurrir como resultado de una planificación, y busca realizar ciertos ajustes o adaptaciones debido a influencias externas o internas en la organización, cumpliendo una función de planeamiento, para la calendarización y programación de las actividades de reclutamiento y selección que deben realizarse para llenar las vacantes. Además, el pronóstico de los recursos humanos no solo se centra en la cantidad de personal requerido, sino también en la calidad de los candidatos. Se trata de un proceso integral que considera tanto los objetivos a corto plazo como las metas estratégicas a largo plazo de la organización. Además, esta planificación permite a la organización estar preparada para afrontar cambios en el mercado laboral (Gonzales, 2019)

Por ejemplo, si se prevé un aumento en la demanda de ciertos perfiles profesionales, la empresa puede iniciar con antelación las estrategias de captación de talento. De esta forma, se garantiza que siempre haya una reserva de candidatos cualificados para cubrir las vacantes que puedan surgir.

1.2.6. Medición de la eficiencia del reclutamiento

Cerón, (2020) menciona que a medida que avanzan los procesos de reclutamiento y selección de personal, tienden a volverse más complejos. Esta complicación surge de la necesidad de asegurar que el proceso sea tanto eficiente como eficaz, además de cumplir con estándares científicos de la forma más objetiva posible. Una de las métricas clave para evaluar la efectividad de este proceso es el tiempo de contratación. Esta métrica específica mide el número de días que pasan desde que se publica una vacante hasta que un candidato acepta la oferta de empleo. La simplicidad de esta métrica la hace una herramienta valiosa para medir el éxito del reclutamiento.

El desarrollo de los procesos de reclutamiento y selección de personal lleva a una mayor complejidad en busca de eficiencia, eficacia y objetividad científica. La métrica del tiempo de contratación proporciona una herramienta simple pero efectiva para medir el éxito del reclutamiento, reflejando la capacidad de la organización para atraer y seleccionar candidatos de manera oportuna.

1.2.7. Sistema de planeación

Un sistema de planeación es un proceso integral que permite a las organizaciones definir objetivos y desarrollar estrategias para establecer mecanismos de control y alcanzar las metas establecidas objetivos y la definición de las acciones necesarias para lograrlas; requiere tomar decisiones que sean posibles de ejecutar, lo cual consiste en elegir líneas de acción. Los planes proporcionan un enfoque racional para la consecución de los objetivos preseleccionados, permitiendo a las organizaciones definir objetivos y desarrollar estrategias para establecer mecanismos de control y alcanzar las metas establecidas (Ramirez A. L., 2020).

Un sistema de planeación es un conjunto de procedimientos, procesos y herramientas utilizados por una organización para determinar sus objetivos a largo plazo y los medios para lograrlos. Este sistema incluye la definición de metas estratégicas, la asignación de recursos, la formulación de políticas y la creación de planes operativos que guíen a la organización hacia el logro de sus objetivos.

CAPITULO II

2. DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO

2.1.Naturaleza de la empresa

Radio Horizontes 94.9, es una empresa radial que inició el 12 de abril del 2017, se dedica a la transmisión de contenido variado como música, noticias, programas de entretenimiento, segmentos culturales y educativos, una variedad de segmento para mantener entretenido a los oyentes la emisora se financia a través de publicidad, patrocinios, apoyo comunitario y gubernamental. Cuenta con una cobertura local con lo cual llegan a los siguientes sectores como;

La Manga del Cura, La Crespa, vía a Pedernales, Parroquia Maicito, San Pedro de Suma, Bramadora, etc.

2.2.Descripción de la empresa

Radio horizontes inicio hace 20 años con su primer propietario quien fue el Lic. Plinio Loor García, un apasionado de la radio y con ayuda de su hija que vive en Quito hizo la gestión de poder adquirir una frecuencia y logro cumplir su sueño, esta radio estuvo en su poder 13 años dándoles trabajo a periodistas y locutores, y como él ya es un profesor jubilado y de la tercera edad, no quiso seguir con la frecuencia porque el estado les pide muchos requisitos para mantenerse al aire, y al no poder cumplir con aquello hizo un informe al estado para no seguir más con la radio.

En 2016, el Lic. Wilfrido Vera y el Lic. Henry Marcillo, con el mismo entusiasmo por la radio, participaron en un concurso organizado por CORNATEL para adquirir una frecuencia. Su

esfuerzo y dedicación rindieron frutos y el 12 de abril de 2017, le notificaron que eran los ganadores de la frecuencia de Radio Horizontes 94.9, dándole un nuevo giro a la emisora y continuando su legado en el corazón de la comunidad.

Dirección: Actualmente se encuentra en el cantón El Carmen en la Calle Víctor Astudillo, entre Very Loor y 18 de Octubre

Propietario: Lic. Segundo Wilfrido Vera Vera

Teléfono: 099 744 4752

Email: wvv8@hotmail.com

RUC: 1305585158001

Actividad económica. Publicidad, Eventos y Promociones, y ventas de espacio radial

2.3.Misión.

Radio Horizontes es un medio de comunicación de la ciudad de El Carmen, que busca aportar en la solución de las necesidades de información y entretenimiento de la comunidad carmense mediante un contenido radial generalista de calidad.

2.4.Visión

Ser un símbolo de desarrollo de El Carmen incorporando una programación que destaque por su contenido informativo y de entretenimiento comprometido con la cohesión social y la búsqueda de bienestar de la comunidad, manteniendo un contacto permanente y directo con los habitantes de las zonas urbanas y rurales.

2.5.Principales normativas legales de Radio Horizontes 94.9

2.5.1. Valores corporativos

- Integridad
- Profesionalismo
- Compromiso
- Transparencia
- Responsabilidad
- Pasión por la Comunicación
- Colaboración y Trabajo en Equipo
- Diversidad e Inclusión

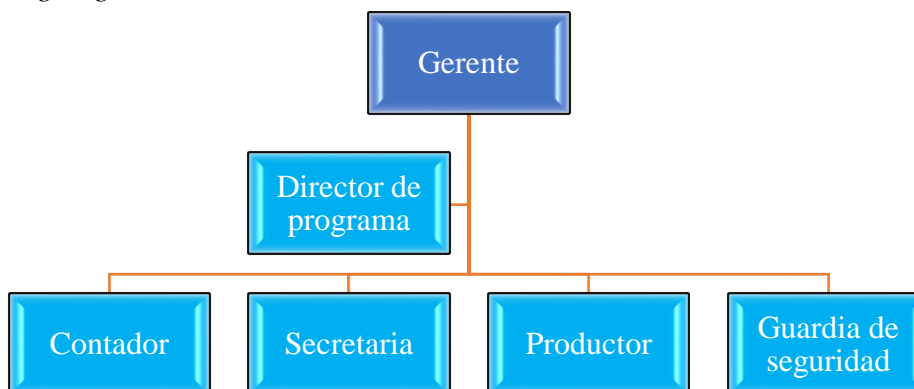
2.5.2. Slogan.

La radio de El Carmen

2.5.3. Organigrama de Radio Horizontes 94.9

Figura 1

Organigrama Radio Horizontes



2.5.4. FODA

Tabla 1

FODA

FORTALEZA	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Fuerte vínculo con la comunidad local• Amplia gama de programas que atrae a diferentes segmentos de la audiencia.	<ul style="list-style-type: none">• Implementación de herramientas digitales para optimizar el reclutamiento.• Programas de desarrollo profesional para atraer candidatos• Colaboración con instituciones educativas y participación en ferias de empleo.
DEBILIDADES	AMENAZA
<ul style="list-style-type: none">• Falta de estructura y estandarización en el proceso de selección.• Carencia de personal especializado en selección y gestión de talento.• Falta de Evaluación Continua al personal	<ul style="list-style-type: none">• Competencia con otras emisoras y medios de comunicación locales.• Impacto de nuevas leyes y normativas en los procedimientos de contratación.

2.6. Metodología

2.6.1. Métodos

En el marco de esta investigación, se aplicaron los métodos deductivo e inductivo para abordar la gestión del talento humano en Radio Horizontes 94.9.

2.6.1.1. Método Inductivo

El método deductivo se utilizó para fundamentar las prácticas y procesos existentes en la selección del personal, proporcionando un marco teórico que respalda la importancia de una gestión eficaz del talento humano para mejorar la rentabilidad de la empresa. Este enfoque permitió contextualizar los argumentos en torno a la selección de personal y su impacto en la organización.

2.6.1.2. Método Deductivo

Por otro lado, el método inductivo se empleó para analizar la situación específica de la selección de personal en la emisora, facilitando la identificación de factores que afectan su rendimiento. A través de este enfoque, se logró obtener un panorama integral que permite proponer mejoras en los procesos de selección, alineándolos con las necesidades estratégicas de Radio Horizontes 94.9.

2.6.2. Población y muestra

Actualmente Radio Horizontes 94.9 cuenta con 13 colaboradores, seis periodistas y siete locutores. Para desarrollar esta investigación el objeto de estudio es al gerente de la Radio Horizontes 94.9, siendo esta una muestra manejable por ello no se aplica formulas.

2.6.3. Técnicas

La técnica que se va a utilizar es la entrevista para recabar información suficiente, pertinente y oportuna de la empresa, y poder determinar cuáles son la falencia que impide tener mayor rentabilidad.

2.6.3.1. Entrevista

Tabla 2

Entrevista al Gerente

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI EXTENSION EL CARMEN	
ENTREVISTA	
Tema	Gestión del Talento Humano para la Selección del Personal de Radio Horizontes 94.9 en el Periodo 2023
Fecha de la entrevista	21 de Julio del 2024
Lugar	El Carmen
Nombre del entrevistador	Teresa Guadalupe Álava Arauz
Datos del entrevistado	
Nombre y apellido	Lic. Segundo Wilfrido Vera Vera
Cargo	Gerente
Objetivo de la entrevista	Obtener información detallada sobre la gestión del talento humano específicamente en cuanto al proceso de selección del personal
Nota:	
La información que se presenta a continuación es única y exclusiva de uso académico, para la elaboración de este proyecto de investigación de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” De Manabí Extensión El Carmen	
1. ¿Cómo es el proceso de selección de personal que se aplica en la empresa radio Horizontes y que factores toma en consideración?	
Radio horizontes ha sido una escuela para locutores generalmente llegan en jóvenes solicitando oportunidades para ser locutores y le damos la oportunidad lo vamos educando, orientando y más bien y esa es la manera en la que hemos tenido la opción de que quienes son parte del Estado de locutores son quienes han entrado a aprender y de a poco fueron ya teniendo un espacio y se le ha dado oportunidad de que hagan programa	

<p>2. En el momento de seleccionar al personal ¿Considera usted importante identificar las habilidades y destrezas de los colaboradores para la asignación de tareas y funciones? ¿Por qué?</p>
<p>En el área de periodismo se busca personal que sean profesionales ahí se arman tareas de trabajo, cumplir el rol de cubrir información a nivel local.</p>
<p>3. . Si se da un reclutamiento interno ¿Considera usted que es beneficioso cubrir la vacante mediante un ascenso de candidatos que pertenecen en la organización? ¿Por qué?</p>
<p>Al momento de que ahí esa vacante se da el reclutamiento al personal que ya tiene experiencia en controles y habilidades para expresarse al aire.</p>
<p>4. Cuando el reclutamiento es externo ¿Cómo determina el perfil del candidato para ocupar el puesto disponible?</p>
<p>En lo que es locución en lo que es locución es que se llama por la radio a las chicas se le hace una audición para ver en tipo de voz que tiene, pero más que todo el deseo que tengan ellas de aprender ya le digo la radio esa forma se ha transformado en una escuela para locutores a ver.</p>
<p>5. ¿Qué medios de reclutamiento utiliza la institución para un puesto vacante?</p>
<p>Se les hace un llamado por medio de la radio a quienes quieran aprender la locución ahí se les va dando las orientaciones de cómo se debe expresar y principalmente que tenga el dinamismo y cumplimiento en su trabajo.</p>
<p>6. Al momento de seleccionar a un nuevo aspirante. ¿Qué tipos de requisitos exige la Rado Horizontes para cubrir la vacante disponible?</p>
<p>El único requisito que se exige es principalmente el deseo de aprender y la motivación para trabajar en la radio. La responsabilidad y el compromiso con el trabajo</p>
<p>7. ¿Qué tipo de información proporciona usted como gerente a la hora de entrevistar un aspirante?</p>
<p>La información que le proporciono a los nuevos aspirantes es que en la radio se viene a aprender, ya que la radio es como una escuela de apoco se va aprendiendo, y principalmente que sean responsables.</p>
<p>8. ¿Considera usted que es importante aplicar algún tipo de prueba en el momento que el candidato es seleccionado para el puesto vacante? ¿Por qué?</p>

Primero se les hace una audición para escoger a quienes tiene mayor facilidad de palabras y un buen carisma para un programa de ahí las prueba ya se las va haciendo en el transcurso del trabajo que realiza.
9. ¿Cómo evalúa Radio Horizontes el desempeño de sus empleados
Claro que sí, Radio Horizontes evalúa el desempeño de sus empleados mediante el trabajo diario, como se expresa, la puntualidad y la colaboración en equipo. Ya que en una radio especialmente para programas se va desde cero, porque en radio se financian con publicidad, no se le paga un sueldo mensual, ellos mismos buscan auspiciantes para sus programas asignados.
10. ¿Desde su experiencia como Gerente y periodista que recomienda para reclutar y seleccionar al personal?
Que tengan talentos y ganas de trabajar en radio

2.6.3.2. Análisis de la entrevista

Después de llevar a cabo la entrevista con el gerente/propietario de Radio Horizontes 94.9, se evidenció que la empresa carece de políticas claras y de un cumplimiento riguroso en el proceso de selección de personal. Esto ha resultado en varios problemas operativos que afectan la calidad de la programación y la eficiencia de la emisora.

Se observó que algunos miembros del equipo carecen de habilidades comunicativas esenciales para expresarse de manera efectiva en la radio. Además, la asignación excesiva de personal a ciertos programas provoca que los espacios musicales pierdan dinamismo y se vuelvan monótonos para la audiencia. Otro problema identificado es la falta de responsabilidad y compromiso por parte del personal, quienes en ocasiones abandonan sus puestos sin asegurar la presencia de un sustituto, dejando vacíos en la programación.

Es crucial implementar una política de selección de personal que asegure la contratación de individuos con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar roles específicos dentro de la emisora. Esto no solo mejoraría la calidad de los programas, sino que también optimizaría los recursos humanos, garantizando una experiencia auditiva más atractiva y profesional para los oyentes.

CAPITULO III

3. DISEÑO DE LA PROPUESTA

3.1.Tema

Guía de la Gestión del Talento Humano para la Selección del Personal de Radio Horizontes

94.9 Periodo 2023

3.2.Justificación

La presente investigación hace énfasis en lo importante que es diseñar una guía de gestión del talento humano para la selección del personal en las empresas, reconociendo que el recurso humano es uno de los pilares fundamentales para el éxito y sostenibilidad de cualquier organización. Una guía bien estructurada no solo garantiza la atracción de candidatos altamente cualificados, sino que también asegura que el proceso de selección sea equitativo, eficiente y alineado con los objetivos estratégicos de la empresa.

La correcta selección del personal es un proceso crítico que impacta directamente en la productividad, clima organizacional y, en última instancia, en la rentabilidad de la empresa. Sin una guía que establezca políticas claras, procedimientos detallados y criterios de selección específicos, las empresas corren el riesgo de contratar personas que no se ajusten a la cultura organizacional o que no posean las competencias necesarias, lo cual puede generar altos costos de rotación, disminución de la moral entre los empleados y pérdida de oportunidades de negocio. En Radio Horizontes 94.9, una adecuada selección de personal es muy fundamental para mantener la calidad de las programaciones y la satisfacción de la audiencia así mismo mejorando los procesos

de selección de personal en la emisora, Una mejor gestión del talento humano puede reducir los costos asociados con la rotación de personal y mejorar la productividad, lo que resulta en un mejor rendimiento financiero, aumentar la eficiencia operativa y fortalecer la competitividad de la radio en el Cantón El Carmen.

3.3.Problemática

La falta de un proceso de selección formal y estructurado puede llevar a la contratación del personal que no cumplen con los requisitos específicos del puesto, dado que la radio es una empresa que depende de la calidad de su personal para ofrecer contenidos atractivos y de calidad, es fundamental contar con un proceso de selección efectivo y bien definido. Para la solución de este problema se implementará una guía de políticas y procedimientos que permita identificar a los candidatos más adecuados y específicos para garantizar la consistencia y equidad del personal.

3.4.Objetivos

3.4.1. Objetivos General

Proponer políticas y procedimientos a través de una guía de la gestión del talento humano para mejorar la selección de personal en Radio Horizontes 94.9, para identificar los candidatos con las habilidades y conocimientos necesarios, en la ciudad de El Carmen

3.4.2. Objetivo Especifico

- Evaluar el proceso de selección de personal en Radio Horizontes 94.9 Determinar el desempeño laboral en Radio Horizontes 94.9.
- Diagnosticar situación actual.

- Elaborar una guía de políticas y procedimientos para la selección del personal.

3.5.Alcance

Esta propuesta está diseñada para la gerencia de Radio Horizontes 94.9 para beneficiar a todos los empleados actuales y futuros de la emisora, así como a sus oyentes, al mejorar la calidad del servicio.

3.6.Base legal

Constitución de la República del Ecuador

Según en la (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008) en los siguientes artículos nos menciona que:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

2. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
3. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
4. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley
5. Se garantizará el derecho de las personas trabajadoras y empleadores con las excepciones que establece la ley

Código del Trabajo del Ecuador.

Art. 1.- Ámbito de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- Leyes supletorias. - En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre

Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

3.7.Desarrollo de la propuesta


Figura 2


Logo de la empresa





3.8.Procedimientos y desarrollo de los componentes de la propuesta


La propuesta es implementar una guía con el objetivo proporcionar al propietario de Radio Horizontes 94.9 FM una alternativa más eficaz para gestionar y llevar a cabo la selección del personal. Esta guía busca minimizar el uso de recursos y tiempo, optimizando el proceso para obtener mayores beneficios y eficiencia en la contratación.


	Código	GPP.01.0001
	Página	1/15
GUÍA DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL		
1. INTRODUCCIÓN		
<p>La elaboración de una guía de políticas y procedimientos para la selección del personal en la empresa Radio Horizontes es establecer un marco claro y estructurado, con el objetivo de garantizar que los procesos de contratación sean eficientes, justos y alineados con los valores y objetivos estratégicos de la empresa. La creación de políticas y procedimientos bien definidos permitirá a Radio Horizontes 94.9 FM atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos disponibles, contribuyendo así a su éxito y fortalecimiento organizacional.</p> <p>Además, esta guía proporcionará herramientas y criterios claros para evaluar a los candidatos, asegurando que cada nueva incorporación al equipo no solo cumpla con los requisitos técnicos necesarios, sino que también se integre adecuadamente en la cultura organizacional de la emisora. De esta manera, se busca promover un ambiente laboral armonioso y productivo, donde cada miembro del personal pueda desarrollar su máximo potencial y contribuir de manera significativa al logro de los objetivos de la empresa.</p>		
<p><i>Elaborado por: Teresa Álava</i></p>		


	Código	GPP.01.0001
	pagina	2/15
GUÍA DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL		
<p>2. OBJETIVO GENERAL</p> <p>Obtener un sistema integral y eficiente para la selección del personal en Radio Horizontes 94.9, que garantice la contratación de individuos calificados y alineados con los valores y objetivos de la empresa, promoviendo un ambiente de trabajo productivo y colaborativo.</p> <p>1.1.ALCANCE</p> <p>Esta guía de políticas y procedimientos se aplica a todos los procesos de selección de personal en Radio Horizontes 94.9, abarcando desde la identificación de necesidades de contratación hasta la incorporación y evaluación del desempeño inicial de los nuevos empleados. Incluye todas las etapas del proceso de selección para todos los niveles y departamentos de la empresa, asegurando la igualdad de oportunidades, la transparencia y la equidad en cada paso.</p>		
<i>Elaborado por: Teresa Álava</i>		

	Código	GPP.01.0001
	Página	3/15
GUÍA DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL		
2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA		
2.1.Misión		
<p>Brindar a los oyentes una experiencia radial de alta calidad, con una programación variada y entretenida que informe, eduque y conecte a la comunidad de El Carmen, Manabí, a través de un equipo de profesionales comprometidos y talentosos.</p>		
2.2.Visión		
<p>Convertirnos en la emisora líder en la región, reconocida por nuestra excelencia en programación y servicio, promoviendo el desarrollo cultural y social de nuestra audiencia, y manteniendo un equipo humano altamente calificado y motivado.</p>		
<i>Elaborado por: Teresa Álava</i>		

	Código	GPP.01.0001
	Página	4/15
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS EN EL ÁREA DE GERENCIA		
<p>3. FUNCIÓN PARA CADA PUESTO</p> <p>3.1. Puesto de periodismo</p> <p>3.1.1. Descripción del puesto</p> <p>Periodismo responsable de la investigación, redacción, presentación de noticias y reportajes que serán transmitidos en la radio, creando contenido informativo cumpliendo con los estándares de calidad de la emisora.</p> <p>3.1.2. Función</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar investigaciones exhaustivas sobre temas y eventos para obtener la información más precisa y relevante. • Revisar y corregir el contenido para asegurar su precisión, coherencia y cumplimiento con los estándares de la emisora. • Presentar noticias efectiva y profesional. • Conducir entrevistas con expertos, autoridades y miembros de la comunidad para obtener perspectivas sobre temas relevantes. • Asistir y cubrir eventos en vivo, proporcionando actualizaciones y reportajes en tiempo real. <p>3.1.3. Perfil básico</p> <p>Educación mínima: Título universitario en Comunicación Social,</p> <p>Conocimiento: periodismo y medios de comunicación.</p> <p>Experiencia: en redacción de noticias y reportajes.</p> <p>Habilidades: para realizar entrevistas y expresarse con claridad</p>		



	Código	GPP.01.0001
	Página	5/15
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL		
<p>3.2. Puesto de locutor</p> <p>3.2.1. Descripción del puesto</p> <p>Locutor responsable de la transmisión de programas radiales, presentaciones de música y contenido de entretenimiento, debe interactuar con la audiencia de manera efectiva, mantener la calidad del contenido y colaborar con el equipo para asegurar una programación continua y atractiva.</p> <p>3.2.2. Función</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentar y transmitir programas radiales en vivo, incluyendo noticias, música, entrevistas y otros contenidos de interés para la audiencia. • Trabajar en conjunto con el equipo de producción, sin inconvenientes y coordinar la programación de los diferentes segmentos. • Asegurar que el contenido transmitido cumpla con las normativas legales y éticas del sector, así como con las políticas internas de la estación. <p>3.2.3. Perfil básico</p> <p>Educación mínima: Título universitario en Comunicación o alguna formación en locución.</p> <p>Conocimiento: sobre la cultura local y los temas de interés para la audiencia</p> <p>Experiencia: en la conducción de programas en vivo y manejo de equipos de transmisión.</p> <p>Habilidades: para interactuar con la audiencia y mantener el interés del público.</p>		
<i>Elaborado por: Teresa Álava</i>		


	Código	GPP.01.0001
	Página	6/15
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL		
<p>3.3. Puesto de productor</p> <p>3.3.1. Descripción del puesto</p> <p>Es responsable de la planificación, coordinación y ejecución de los contenidos radiales y la supervisión de la producción de programas, la gestión de recursos técnicos y humanos, y la garantía de la calidad de los programas emitidos.</p> <p>3.3.2. Función</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar la producción de programas radiales, asegurando que se cumplan los estándares de calidad. • Supervisar la preparación y ejecución de los contenidos de los programas. • Colaborar con los locutores y otros miembros del equipo para asegurar la fluidez en la emisión de programas. • Gestionar el calendario de producción y coordinar los horarios de grabación y emisión. • Asegurar el cumplimiento de los derechos de autor y otras normativas legales relacionadas con la producción de contenidos. <p>3.3.3. Perfil básico</p> <p>Educación mínima: Título de tercer nivel</p> <p>Conocimiento: En edición de audio, y manejo de equipos técnicos de transmisión.</p> <p>Experiencia: Mínimo 2 años de experiencia en producción de radio o medios de comunicación, con experiencia previa en la coordinación y supervisión de programas.</p> <p>Habilidades: En el uso de software de edición de audio y herramientas técnicas de radio.</p>		

	Código	GPP.01.0001
	Página	7/15
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL		
4. POLÍTICAS PARA EL CARGO DE PERIODISMO, LOCUTORES Y PRODUCTOR		
4.1. Puesto de periodismo		
<ul style="list-style-type: none"> • Tener títulos de tercer nivel • garantizar la precisión y veracidad de toda la información a publicar. • Mantener una postura imparcial y tranquilo en la elaboración de noticias. • Proteger la privacidad de las fuentes y la información sensible. • Respetar todas las leyes y regulaciones pertinentes en la recopilación y difusión de noticias. • Evitar contenidos que puedan discriminar o violar los derechos humanos. • Participar en capacitaciones para mantenerse actualizado en técnicas periodísticas. 		
4.2. Puesto de locutor		
<ul style="list-style-type: none"> • Título universitario o alguna formación en locución. • Pronunciar de manera clara y precisa durante la transmisión para asegurar la comprensión del mensaje. • Mantener un tono de voz profesional y adecuado al contenido que se presenta. • Cumplir con los horarios establecidos para la emisión de programas. • Ajustar el estilo de locución según el tipo de programa y audiencia. • Revisar y familiarizarse con el contenido antes de la transmisión para garantizar fluidez. • Mantener una comunicación efectiva con los oyentes y responder a sus comentarios o preguntas. • Evitar comentarios ofensivos o controvertidos que puedan afectar la imagen de la emisora. 		
4.3. Puesto de productor		

- Administrar recursos y presupuestos asignados para la producción de manera eficiente.
- Proponer ideas innovadoras para mejorar el contenido y la presentación de los programas.
- Hacer ajustes necesarios para mejorar la calidad y relevancia del contenido.

horizontes La Radio de El Carmen 94.9 FM		
	Código	GPP.01.0001
	Página	8/15
GUÍA DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL		
PROCEDIMIENTOS PARA EL CARGO DE PERIODISTAS, LOCUTORES Y PRODUCTOR		
Procedimiento para el puesto de periodismo		
N	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLE
1	Verificar la veracidad y relevancia de las noticias	Periodista
2	Escribir noticias claras y precisas siguiendo el estilo de la emisora.	Periodista
3	Revisar y corregir errores gramaticales y de contenido.	Gerente
4	Trabajar con el equipo para coordinar la cobertura de eventos.	Periodista
5	Preparar y realizar entrevistas a fuentes relevantes	Periodista
6	Mantenerse al tanto de eventos actuales y tendencias	Periodista
7	Presentar los informes de noticias a tiempo para la programación.	Periodista
	<i>Elaborado por: Teresa Álava</i>	

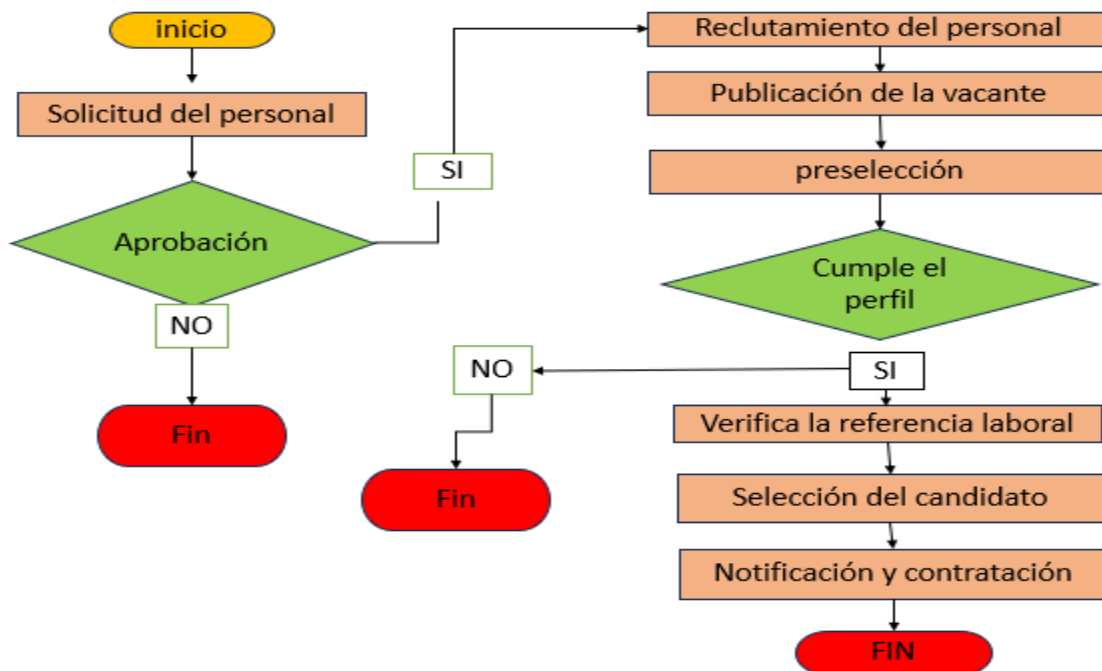
		
	Código	GPP.01.0001
	Página	9/15
GUÍA DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL		
PROCEDIMIENTOS PARA EL CARGO DE PERIODISTAS, LOCUTORES Y PRODUCTOR		
Procedimiento para el puesto de locutores		
N	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLE
1	Leer noticias, anuncios o contenido de manera clara y expresiva.	Locutor
2	Mantener una comunicación efectiva con los oyentes.	Locutor
3	Manejar el equipo de audio y asegurarse de la calidad del sonido.	Productor y gerente
4	Seguir los horarios establecidos para las emisiones.	Gerente
5	Solucionar cualquier problema técnico durante la transmisión.	Gerente
6	Mantenerse informado sobre temas de interés para la audiencia.	Gerente
7	Planificar y preparar contenido para futuros programas.	Gerente
	<i>Elaborado por: Teresa Álava</i>	

		
	Código	GPP.01.0001
	Página	10/15
GUÍA DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL		
PROCEDIMIENTOS PARA EL CARGO DE PERIODISTAS, LOCUTORES Y PRODUCTOR		
Procedimiento para el puesto de productor		
N	PROCEDIMIENTOS	RESPONSABLE
1	Diseñar la estructura y contenido de los programas.	Gerente
2	Asegurar que el contenido cumpla con los estándares de calidad.	Producción
3	Manejar cualquier imprevisto durante la producción.	Producción
4	Revisar y evaluar el rendimiento de los programas emitidos.	Gerente
5	Adaptar los contenidos según las necesidades de la audiencia y la emisora.	Gerente
6	Controlar el proceso de grabación y emisión de programas.	Producción
7	Asegurar la disponibilidad de recursos necesarios para las grabaciones.	Gerente
	<i>Elaborado por: Teresa Álava</i>	

GUÍA DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO PARA SELECCIONAR AL PERSONAL DE RADIO HORIZOTES 94.9 FM

Figura 3
Flujograma para selección del personal



Elaborado por: Teresa Álava

CONCLUSIONES

- ✚ Aunque no cuenta con un departamento de recursos humanos, la radio puede beneficiarse enormemente al implementar políticas y procedimientos específicos para la gestión del talento humano.
- ✚ Un enfoque en la identificación precisa de competencias y el uso de técnicas de evaluación objetivas es esencial para optimizar el proceso de selección.
- ✚ Con una estrategia estructurada, Radio Horizontes 94.9 puede asegurar que su personal contribuye al cumplimiento de sus objetivos y al crecimiento sostenible de la emisora.

RECOMENDACIÓN

Después de los resultados obtenidos y la conclusión de la respectiva investigación se estableció recomendaciones apropiada a tomar en cuenta.

- ✚ Implementar una políticas y procedimientos claros centrados en la identificación precisa de competencias, técnicas de evaluación objetivas y la mejora continua del proceso de selección garantizará la atracción y retención de talento adecuado.
- ✚ Utilizar técnicas de evaluación objetivas y estandarizadas para asegurar la selección de candidatos
- ✚ Realizar evaluaciones de desempeño regulares para asegurar que el personal seleccionado este contribuyendo eficazmente al crecimiento de la emisora.
- ✚ Evaluar el impacto de las políticas y procedimientos implementados para ajustar estrategias y mejorar la eficiencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. España: EDITORIAL ELEARNING S.L. Obtenido de [https://www.google.com.ec/books/edition/Reclutamiento_y_Selecci%C3%B3n_de_Personal/63fIDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=segun+el+autor+\(2020\)++que+es+Selecci%C3%B3n+del+personal&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Reclutamiento_y_Selecci%C3%B3n_de_Personal/63fIDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=segun+el+autor+(2020)++que+es+Selecci%C3%B3n+del+personal&printsec=frontcover)
- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y Seleccion del Personal*. España. Recuperado el 10 de julio de 2024, de https://www.google.com.ec/books/edition/Reclutamiento_y_Selecci%C3%B3n_de_Personal/63fIDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&pg=PA1&printsec=frontcover
- Arturo, A. A. (2020). Reclutamiento y seleccion del personal. 19. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=eleccion+de+Fuentes+externa+e+interna+del+candidato+&ots=4q5u1vFuJY&sig=4-Vowx6AqD4mlu2-AnjD03MTjPY#v=onepage&q&f=false>
- Bohórquez, E. P. (mayo de 2020). Buenas Prácticas de la Gestión del Talento Humano. *LA MOTIVACIÓN y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR*, 388. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Brasil, L. (10 de 11 de 2023). *jobConv*. Obtenido de <https://jobconvo.com/blog/es/gestion-de-desempeno-que-es-beneficios-y-como-medirlo/>

- Cerón, Á. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño,*, 14. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/adm-ojs2014,+art9%20(2).pdf
- Durango, M. (8 de octubre de 2022). Obtenido de <https://prezi.com/p/96xcjv8qeynh/estandares-minimos-norma-0312-del-2019/>
- Fernández, M. (12 de abril de 2023). Obtenido de <https://www.openhr.cloud/blog/seleccion-personal#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20la%20selecci%C3%B3n%20de%20personal.&text=Este%20proceso%20implica%20una%20serie,la%20toma%20de%20decisiones%20finales.>
- Gamarra, G. (2019). Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/descripcion-de-puesto-de-trabajo/#:~:text=Es%20aquella%20que%20sirve%20para,puesto%20laboral%20en%20nuestra%20empresa.>
- García, A. (31 de marzo de 2019). Obtenido de <https://prezi.com/p/vhmaxbwqy825/seleccion-del-personal-talento-humano/>
- García, D. (17 de Abril de 2023). Obtenido de <https://prezi.com/p/uwww2ncewaoq/autores-que-detallan-la-descripcion-de-los-puestos-de-trabajo/>
- Gaytán, J. A. (2019). *Gestión del talento humano*. Mexico: <https://elibro.net/es/ereader/ulead/130372?page=28>.
- Gonzales, M. (25 de marzo de 2019). Obtenido de <https://prezi.com/p/5qjrl1c6ctve/pronostico-de-empleo/>

- Guartán, A. T. (2019). Obtenido de La evaluación del desempeño laboral :
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Llaxa, M. M. (2019). RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. (M. M. Llaxa, Ed.)
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO, 10. Obtenido de
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/956/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20.%20LLanos.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con. *Journal of Economics, Finance and International Business*, pag.84. Obtenido de
[file:///C:/Users/USER/Downloads/eagip,+Original+articulo+3+PAPERS+2019%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/eagip,+Original+articulo+3+PAPERS+2019%20(1).pdf)
- Pérez, L. M. (2019). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO . *Universidad Dr. José Matías Delgado*, 15. Obtenido de
https://www.academia.edu/37089293/CAP%C3%8DTULO_3_RECLUTAMIENTO_DE_PERSONAL
- Perez, O. (Octubre de 2019). Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>
- Pérez, O. (13 de junio de 2019). *Blog PeopleNext*. Obtenido de
<https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pérez, O. (13 de julio de 2023). Obtenido de https://peoplenext.com/casos-exito-successfactors/?_gl=1*k5226m*_ga*MTE5OTE2OTUxOS4xNzIxMjcyMDg5*_ga_1V

N6962FDX*MTcyMTI3OTU1My4yLjAuMTcyMTI3OTU1My42MC4wLjE5MjMzOTYx

Pérez, O. (2 de octubre de 2019). Obtenido de La importancia del reclutamiento: <https://blog.peoplenext.com/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>

Ramirez, A. L. (05 de abril de 2020). Obtenido de <https://prezi.com/p/vke5zrqu11un/planeacion/>

Ramirez, m. p. (19 de febrero de 2021). Obtenido de <https://prezi.com/p/ythirhqhtkgh/objetivos-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Rivadeneira-Pacheco, J. L. (2023). Obtenido de <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1225>

Rivero-Remírez, L. Y. (abril de 2019). *Scielo*. Obtenido de Evaluación del desempeño: tendencias actuales: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159

Rodríguez, R. A. (2011). *emprendedor del exito*. Mexico. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/Emprendedor%20de%20exito%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Emprendedor%20de%20exito%20(3).pdf)

Rodríguez, R. A. (2011). *Emprenderor del exito*. Mexico: Captación de personal. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/Emprendedor%20de%20exito%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Emprendedor%20de%20exito%20(3).pdf)

Sanchez, R. I. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del. *OPCCION*, 252.

Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-AproximacionesALaGestionDeCompetenciasDelTalentoHu-8318037.pdf

Solís, L. D. (4 de febrero de 2020). *investigalia*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/la-entrevista-en-la-investigacion-cualitativa/>

Taba, G. A. (2020). (D. D. Hurtado, Ed.) 7. Obtenido de https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2045/EVOLUCI%C3%93N_PROCESO_RECLUTAMIENTO_TALENTO_HUMANO_EMPRESAS_ADOPCI%C3%93N_NUEVAS_TECNOLOG%C3%8DAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urdaneta, M. P. (3 de Julio de 2019). Obtenido de LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PRH): <https://es.linkedin.com/pulse/la-planeaci%C3%B3n-de-recursos-humanos-prh-mauricio-parra-urdaneta#:~:text=El%20pron%C3%B3stico%20de%20las%20necesidades,los%20cambios%20en%20la%20productividad.>

Vadillo, M. P. (2021). *Análisis de puesto*. Madrid: ESIC Editorial. Recuperado el 19 de julio de 2024, de https://www.google.com.ec/books/edition/AN%C3%81LISIS_DE_PUESTOS_DE_TRABAJO/JJ8xEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=descripci%C3%B3n+de+los+puestos+segun+el+autor+2021&printsec=frontcover

Vadillo, M. P. (2021). *Análisis de puestos de trabajo*. Madrid, Pozuelo de Alarcón : ESIC Editorial. Obtenido de

https://www.google.com.ec/books/edition/AN%C3%81LISIS_DE_PUESTOS_DE_TRABAJO/JJ8xEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Descripci%C3%B3n+de+los+puestos&printsec=frontcover

VILLEGAS, J. S. (2011). *Investigación Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/proyosticos_de_las_necesidades_de_recursos_humanos.pdf

ANEXOS

Figura 4

Autorización para proyecto de investigación



Tabla 3

Formato de entrevista

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI EXTENSION EL CARMEN	
ENTREVISTA	
Tema	Gestión del Talento Humano para la Selección del Personal de Radio Horizontes 94.9 en el Periodo 2023
Fecha de la entrevista	21 de Julio del 2024
Lugar	El Carmen
Nombre del entrevistador	Teresa Guadalupe Álava Arauz
Datos del entrevistado	
Nombre y apellido	Lic. Segundo Wilfrido Vera Vera
Cargo	Gerente
Objetivo de la entrevista	Obtener información detallada sobre la gestión del talento humano específicamente en cuanto al proceso de selección del personal
Nota:	
1. ¿Cómo es el proceso de selección de personal que se aplica en la empresa radio Horizontes y que factores toma en consideración?	
2. En el momento de seleccionar al personal ¿Considera usted importante identificar las habilidades y destrezas de los colaboradores para la asignación de tareas y funciones? ¿Por qué?	
3. Si se da un reclutamiento interno ¿Considera usted que es beneficioso cubrir la vacante mediante un ascenso de candidatos que pertenecen en la organización? ¿Por qué?	
4. Cuando el reclutamiento es externo ¿Cómo determina el perfil del candidato para ocupar el puesto disponible?	
5. ¿Qué medios de reclutamiento utiliza la institución para un puesto vacante?	
6. Al momento de seleccionar a un nuevo aspirante. ¿Qué tipos de requisitos exige la Rado Horizontes para cubrir la vacante disponible?	
7. ¿Qué tipo de información proporciona usted como gerente a la hora de entrevistar un aspirante?	
8. ¿Considera usted que es importante aplicar algún tipo de prueba en el momento que el candidato es seleccionado para el puesto vacante? ¿Por qué?	
9. ¿Cómo evalúa Radio Horizontes el desempeño de sus empleados	
10. ¿Desde su experiencia como Gerente y periodista que recomienda para reclutar y seleccionar al personal?	

Figura 5

Certificado de anti plagio

