

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
EXTENSIÓN EN EL CARMEN



Uleam
Extensión El Carmen

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano para la selección del personal de la empresa
FENAPROPE de el Carmen período 2023-2024.

AUTOR:

Carlos Gabriel Gallegos Cedeño

TUTOR:

Eco. Juan Andrés Mejía Almenaba, MBA.

El Carmen, 27 de enero del 2025

CERTIFICACIÓN

 Uleam <small>UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ</small>	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

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

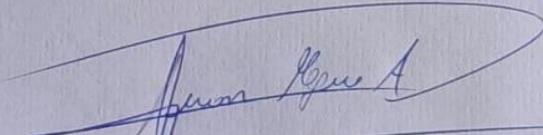
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Gallegos Cedeño Carlos Gabriel, legalmente matriculado/a en la carrera de Contabilidad y Auditoría, período académico 2024-2, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "Gestión del talento humano para la selección del personal de la empresa FENAPROPE de El Carmen periodo 2023-2024".

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, 7 de enero de 2025.

Lo certifico,


Econ. Juan Andrés Mejía Almenaba, MBA.
Docente Tutor
Área: Ciencias Administrativas

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.



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 Integrador, titulado "Gestión del talento humano para la selección del personal de la empresa FENAPROPE de el Carmen periodo 2023-2024", cuyo autor es Gallegos Cedeño Carlos Gabriel de la Carrera de licenciatura en Contabilidad y Auditoría y como Tutor de Trabajo de Titulación el Eco. Juan Andrés Mejía Almenaba, MBA.

El Carmen, 27 de enero 2025

Ing. Martha Margarita Minaya Macias, Mg.
Presidenta del tribunal

Ing. Proaño Campuzano Francisco Xavier, Mg.
Miembro del tribunal de titulación

Ing. Alcívar Cedeño Paulina Annabel, Mg.
Miembro del tribunal de titulación

Uleam



DECLARACIÓN DE AUTORIA

La responsabilidad de este proyecto de Titulación: **“Gestión del talento humano para la selección del personal de la empresa FENAPROPE”** corresponde exclusivamente a **(Gallegos Cedeño Carlos Gabriel)** con C.I 1317415980 y los derechos patrimoniales del mismo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

El Carmen – Manabí

Autor

Gallegos Cedeño Carlos Gabriel
C.I 1317415980

Uleam

DEDICATORIA

A mis padres por su amor incondicional su paciencia infinita y su constante apoyo sin su aliento y su sacrificio este logro no habría sido posible.

A mi novia a mis seres queridos por su comprensión y aliento inquebrantable a lo largo de este proceso su apoyo emocional y su confianza en mí han ido mi fuente de fortaleza.

A mi tutor por sus valiosos consejos orientación experta y su motivación constante su influencia ha sido fundamental en mi desarrollo académico y personal.

A mis amigos por su camaradería y apoyo moral y sus palabras de aliento en los momentos difíciles su amistad ha sido una gran inspiración durante todo este viaje a todos ustedes mi más sincero agradecimiento.

RECONOCIMIENTO

Quiero agradecer primeramente a Dios por tenerme un día más con vida y salud para llegar a este momento tan importante, otra fase más de mi vida que logre completar.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido fundamentales para la culminación de este proyecto de investigación.

En primer lugar, agradezco a mi tutor de tesis al economista Mejía pues subí experta paciencia y apoyo incondicional durante todo el proceso sus valiosas recomendaciones y su conocimiento han sido cruciales para el desarrollo y éxito de este trabajo.

Deseo reconocer a mis colegas a mis compañeros por sus debates estimulantes y su apoyo constante sus aportaciones y compañerismo han sido una fuente inestimable de inspiración y motivación.

A mi familia a mi novia por su amor comprensión y el aliento continuo, su confianza en mí y su apoyo emocional ha sido el Pilar que me ha sostenido a lo largo de esa travesía.

Finalmente quiero agradecer a todos aquellos que de una u otra forma contribuyeron a este proyecto sus aportaciones y apoyo han sido esenciales para llevar a cabo esta investigación a todos ustedes mi más profundo agradecimiento.

RESUMEN

La investigación propuesta tiene como objetivo caracterizar un modelo de talento humano para el fortalecimiento del desempeño laboral y la calidad de los servicios en el departamento de talento humano de la FENAPROPE. Actualmente, el proceso de selección de personal carece de un conjunto definido de criterios, lo que afecta tanto la selección como el desempeño de los empleados. Con un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, y mediante los métodos inductivo y deductivo, la investigación utiliza técnicas como entrevistas para obtener datos relevantes. Los resultados revelan la falta de un sistema integrado y uniforme para medir y mejorar el desempeño de los empleados y la selección de personal. A través del método descriptivo, se detalla cómo esta ausencia de un sistema afecta los procesos, lo que proporciona una base sólida para diseñar mejoras. Como parte de este proyecto, se propone el diseño de una Guía de Talento Humano para la Selección del Personal, la cual busca mejorar la gestión, optimización, claridad y transparencia en el reclutamiento de personal.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	II
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	III
DEDICATORIA	IV
RECONOCIMIENTO	V
RESUMEN.....	VI
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I.....	12
MARCO TEÓRICO.....	12
1.1. Gestión del talento humano	12
1.1.2. <i>Objetivo de la gestión del talento humano</i>	13
1.1.3. <i>Importancia de la gestión del talento humano</i>	14
1.1.4. <i>Características del talento humano</i>	15
1.1.5. <i>Proceso de la gestión del talento humano</i>	16
1.1.6. <i>Capacitación del personal</i>	18
1.1.7. <i>Tecnología utilizada en la selección del personal</i>	19
1.1.8. <i>Método de reclutamiento</i>	21
1.1.9. <i>Estrategias de retención de empleados</i>	22
1.1.10. <i>Evaluación de desempeño de los reclutadores</i>	23
1.2. Selección del personal.....	25
1.2.1. <i>Compromiso de los Empleados</i>	27
1.2.2. <i>Retención de Talentos</i>	28
1.2.3. <i>Clima Organizacional</i>	29
1.2.4. <i>Innovación y Creatividad</i>	31
1.2.5. <i>Diversidad e Inclusión</i>	32

1.2.6. <i>Productividad y Eficiencia</i>	34
1.2.7. <i>Crecimiento y Oportunidades</i>	35
1.2.8. <i>Ética Laboral</i>	36
CAPITULO II	38
DIAGNOSTICO O ESTUDIO DE CAMPO	38
2.1. Enfoque de la investigación.....	38
2.2. Población y muestra	39
2.2.1. <i>Población</i>	39
2.2.2. <i>Muestra</i>	39
2.3. Métodos.....	40
2.3.1. <i>Método Analítico-Sintético</i>	40
2.3.2. <i>Método Inductivo Deductivo</i>	40
2.4. Técnicas.....	41
2.4.1. <i>Entrevista</i>	41
2.5. Resultados Obtenidos.....	41
2.5.1. <i>Resultados obtenidos de la entrevista</i>	41
CAPITULO III	45
DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	45
3.1. Título.....	45
3.2. Justificación	45
3.3. Fundamentación legal	45
3.4. Objetivos	46
3.4.1. <i>General</i>	46
3.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	46
3.5. Desarrollo de la guía	46

CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Selección del personal	51
Tabla 2 Plan de estructuración.....	55
Tabla 3 Cargo	55
Tabla 4 Puesto	58
Tabla 5 Puesto Administradora	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación	48
Figura 2 Flujoograma	64

INTRODUCCIÓN

En Ecuador, las empresas han experimentado cambios tecnológicos y enfrentan una creciente competencia en términos de la calidad de sus operaciones, que están reguladas por estándares específicos. Por lo tanto, es esencial que el papel desempeñado por el departamento de Recursos Humanos sea crucial en la evaluación y selección de empleados, así como en el análisis del modelo de gestión en diversas posiciones laborales. Esto se realiza con el objetivo de lograr una certificación de calidad que permita a la empresa mantener su competitividad en un entorno de desarrollo continuo.

La empresa FENAPROPE dedicada a la producción y comercialización de plátano, carece de un conjunto definido de criterios de evaluación de la actuación de sus empleados, tampoco lleva a cabo un análisis y descripción de las habilidades específicas requeridas para cada posición laboral ya que provoca una falta de eficiencia en las labores de cada departamento y, como resultado, una disminución en los beneficios de la organización, el hecho que se estudia es la implementación de un sistema formal y estructurado de gestión del talento humano en FENAPROPE con un enfoque especial en la selección del personal.

Esto implica evaluar los métodos actuales de reclutamiento y selección, identificar las competencias críticas necesarias para los distintos roles dentro de la Federación y desarrollar un modelo de selección que sea eficiente transparente y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

Además, las variables de estudios están relacionados con la Gestión del Talento Humano para la selección del personal. Por ello, el método que se emplea es el inductivo y deductivo para la construcción del marco teórico mediante la ejecución detallada de las variables mencionadas.

La investigación tiene como objetivo diseñar un modelo de gestión del talento humano en la Fenaprope para el período 2023-2024. Para esto se han establecido las siguientes tareas científicas: Analizar los hechos históricos que se realizan en la empresa Fenaprope con respecto a su gestión del talento humano, valorar los fundamentos teóricos de la investigación sobre la gestión del talento humano y la selección del personal, diagnosticar la situación actual en que se encuentra la empresa en cuanto a la realización de la gestión del talento humano para la selección del personal y elaborar la propuesta, la cual contenga la gestión del talento humano para la selección del personal.

Además, la población de la empresa Fenaprope comprende a 19 personas considerando no se tomarán muestra probabilística porque la población es muy pequeña. Sin embargo, se aplicó la técnica de investigación como es la entrevista que nos permitió recopilar información relevante y oportuna de la problemática del estudio.

El proyecto de investigación tiene el propósito de llevar a cabo un modelo de gestión del talento humano que esté alineado con las tendencias actuales, con el fin de fomentar el progreso de la empresa FENAPROPE, con el objetivo de examinar la estructura organizativa, los recursos, así como evaluar el desempeño de los empleados. Además, es importante revisar las políticas de la empresa, su cultura organizacional y el ambiente de trabajo.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Gestión del talento humano

Hoy en día en todo el mundo el personal es visto como un factor esencial en las organizaciones públicas y privadas. por esta razón, estas organizaciones buscan reclutar personal adecuado para cada puesto de trabajo así el área personal lleva a cabo el proceso de selección de manera oportuna y cuidadosa, con el fin de optimizar el desempeño. (Olinda & Mori, 2020)

En ese contexto, Ganga y Villacís (2018) afirman que el rendimiento laboral depende de las condiciones que el empleador desarrolle en el lugar de trabajo, como los niveles de motivación, capacitación y oportunidades de crecimiento personal, entre otros.

De manera similar, Díaz y Quintana (2021) sostienen que el talento se basa en las capacidades, el compromiso y las acciones de los empleados y empleadores, lo que demuestra la influencia mutua entre estos factores mencionados. Esto se debe a que un trabajador que carece de una adecuada capacitación y motivación no podrá desarrollar o proponer acciones que beneficien la productividad de su organización, un proceso que depende de la gestión del talento humano.

Una organización es un sistema que solo funciona si todas las áreas que la componen trabajan como tuercas que engranan una máquina, por lo que es necesario que impere un trabajo en equipo, donde la gestión actúa como una directriz que organiza y supervisa que este procedimiento se realice de la manera más eficaz posible (Ramírez et al, 2019).

En el contexto global actual, el personal es considerado un factor crucial tanto en organizaciones públicas como privadas, por esta razón estas entidades, se esfuerzan en

reclutar al personal adecuado para cada puesto de trabajo, para lograrlo en el área de recursos humanos lleva a cabo un proceso de selección meticuloso y oportuno, con el objetivo de optimizar el desempeño organizacional.

Para alcanzar este objetivo el área de Recursos Humanos juega un papel central al llevar a cabo un proceso de selección que no solo sea meticuloso sino también oportuno este proceso de selección implica una serie de etapas internacionales que van más allá de la simple evaluación de currículum desde la definición precisa del perfil del candidato ideal hasta la implementación de técnicas avanzadas de evolución los profesionales de Recursos Humanos deben asegurarse de que cada fase el proceso esté diseñado por el captar no solo las habilidades y competencias específicas sea también el potencial de adaptación y crecimiento dentro de la organización,

1.1.2. Objetivo de la gestión del talento humano

Se puede decir que el objetivo del talento humano implica desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y establecer una estructura organizacional favorable, conduciendo a una asignación de recursos que le permita lograr con éxito dichas estrategias, además permite anticipar gestionar colectivamente el cambio, creando colectivamente estrategias que aseguren la razón de ser de la organización y su futuro. (Ramírez, et al., 2019)

El objetivo principal de la gestión del talento humano es administrar eficazmente el capital humano dentro de las organizaciones, esto incluye procesos como el reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, y retención del personal, la gestión del talento humano busca alinear los objetivos organizacionales con las necesidades y expectativas individuales de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio. (Chávez, 2018)

El objetivo del talento humano se centra en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y establecer una estructura organizacional favorable , lo que facilita la asignación efectiva de recursos y el éxito en las estrategias propuestas , además permite anticipar y gestionar colectivamente el cambio , creando estrategias conjuntas que aseguren tanto la misión de la organización como sus sostenibilidad futura.

La gestión del talento humano se refiere a los procesos que una organización lleva a cabo para captar retener y desarrollar el talento dentro de su equipo, indicar candidatos para formar equipos de alto rendimiento la gestión del talento busca mantener y los empleados valiosos y encontró nuevos talentos que puedan contribuir al éxito de la empresa identificar potenciales talentos dentro de la compañía esto implica reconocer aquellos empleados con habilidades.

1.1.3. Importancia de la gestión del talento humano

La importancia de disponer de un talento humano de primera línea radica en la necesidad de implementar procesos adecuados de gestión del talento humano , que incluyan reclutamiento selección , capacitación y desarrollo del personal , para formar equipos de trabajos competitivos , este enfoque reconoce el talento humano como el capital más valioso de las organizaciones , subrayando la necesidad de una administración efectiva para asegurar su máximo rendimiento y contribución al éxito organizacional. (Maldonado, 2023)

La gestión del talento humano es crucial para optimizar las organizaciones, ya que estas dependen de las personas para alcanzar sus objetivos, un proceso adecuado de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo es esencial para formar equipos competitivos, además la administración del talento humano debe adaptarse a los cambios

constantes del entorno, considerando factores como la globalización y los avances tecnológicos (Mosquera, 2023)

Este destaca cómo una adecuada gestión puede mejorar la motivación, satisfacción y eficiencia de los docentes, lo que a su vez impacta positivamente en la calidad educativa. Además, se subraya la importancia de capacitación continua y evaluaciones periódicas para mantener altos estándares de enseñanza. (Cantos, 2023)

Contar con un talento humano de primera línea es crucial para las organizaciones ya que requiere implementar procesos efectivos de gestión del talento humano , incluyendo reclutamiento , selección, capacitación y desarrollo del personal con el fin de formar equipos de trabajos competitivos , este enfoque destaca que el talento humano es el capital más valioso de las organizaciones y enfatiza la necesidad de una administración eficaz para garantizar su máximo rendimiento y contribución al éxito organizacional.

Una vez que se han identificado los candidatos potenciales el siguiente paso es la selección es el proceso debe ser exhaustivo y estar basado en una evaluación rigurosa de las habilidades competencias y adecuación cultural de cada candidato implementar técnicas avanzadas de selección como entrevistas por competencias y evoluciones psicométricas y pruebas prácticas puede ayudar a garantizar que se elija individuos que no solo tengan las habilidades técnicas necesarias no que también se alinean con los valores y cultura de la organización.

1.1.4. Características del talento humano

La gestión del talento humano debe alinearse con la visión y estrategia de la organización centrándose en la innovación y la calidad para alcanzar el éxito , es esencial que el talento humano se adapte a los cambios tecnológicos y del entorno fomentando de desarrollo profesional y personal continuo, se destaca la importancia de identificar y

desarrollar competencias transversales gerenciales y específicas incluyendo habilidades blandas como la inteligencia emocional, los líderes en gestión del talento humano deben tener habilidades sociales, comunicativa y éticas y promover un ambiente laboral que estimule la motivación y la mejora constante. (Pérez A. L., 2021)

El talento humano es crucial para la competitividad de las organizaciones en un entorno globalizado y cambiante. Las empresas deben enfocarse en procesos modernos de selección por competencias para atraer y contratar personal idóneo que agregue valor, innovación y rentabilidad. El talento humano se relaciona con competencias específicas, habilidades, actitudes y motivaciones que permiten a los empleados adaptarse a cambios y contribuir al éxito organizacional. (Carmen, 2021)

La gestión del talento humano debe estar alineada con la visión y estrategia de la organización, enfocándose en la innovación y la calidad para lograr el éxito es fundamental que el talento humano se adapte a cambios tecnológicos y del entorno, promoviendo un desarrollo profesional y a la vez personal, se resalta la importancia de identificar y desarrollar competencias transversales gerenciales y específicas incluyendo habilidades blandas como la inteligencia emocional, no dentro de las competencias transversales las habilidades blandas como la inteligencia emocional juega un papel crucial la inteligencia emocional no solo ayuda a los empleados a gestionar sus propias emociones y relaciones interpersonales de manera efectiva sino que también contribuye a la creación de un entorno de trabajo y más colaborativo.

1.1.5. Proceso de la gestión del talento humano

Implica atraer, motivar, desarrollar y retener al personal con el objetivo de mejorar la productividad y competitividad de la organización, se enfoca en la formación del talento como un activo valioso e insustituible, promoviendo un ambiente laboral

adecuado y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones , la gestión efectiva del talento humano se traduce en un personal comprometido y alineado con los objetivos institucionales , lo que resulta en un mayor productividad y éxito empresarial. (Muñoz & Lombeida, 2021)

La gestión del talento humano es esencial para el crecimiento y desarrollo de una organización, ya que las personas son su principal activo, durante la pandemia de COVID-19, se identificaron varios desafíos en este ámbito, destacando la importancia de la inteligencia artificial IA en los procesos de reclutamiento, selección, evaluación de desempeño, capacitación y programas de liderazgo. (Pérez M. D.)

la gestión del talento humano ha evolucionado de un enfoque estático aún no estratégico adaptándose a los cambios en la visión organizacional perspectiva del talento los seres humanos son vistos como talentos como potencial de desarrollo no solo como recursos la gestión del talento humano se ha convertido en una herramienta estrategia clave para la dirección organizacional. (Espindola, 2020)

El texto aborda la importancia de atraer , motivar , desarrollar y retener al personal para mejorar la productividad y competitividad de la organización , destaca que la información del talento se considera un recurso valioso e insustituible , además enfatiza la creación de ambiente laboral adecuado y la promoción de la participación activa de los empleados en la toma de decisiones , la gestión efectiva del talento humano se traduce en empleados comprometidos y alineados con los objetivos de la organización.

Primero la atracción de talento es el primer paso crucial en un mercado laboral cada vez más competitivo las organizaciones deben destacar y diferenciarse para captar a los candidatos más cualificados esto implica no solo ofrecer paquetes de compensación atractivo sino también construir una marca empleada fuerte que refleje los valores y la

cultura de la empresa. La atracción del talento va mucho más allá de ofrecer un paquete de conversación atractivos, aunque estos son sin duda un componente importante.

En la actualidad los candidatos potenciales gustaron mucho más que una remuneración competitiva ellos están interesados en trabajar para empresas que le ofrezcan un entorno de trabajo positivo oportunidades de desarrollo profesional y una cultura organizacional que se alinee con sus propios valores y aspiraciones por lo tanto las organizaciones deben adoptar un enfoque holístico para atraer y retener talento jugándose en varios aspectos claves.

1.1.6. Capacitación del personal

La capacitación del talento humano es fundamental en una cultura organizacional que, garantiza que los empleados posean las competencias necesarias para desempeñar eficientemente dentro de las organizaciones, así mismo contribuye al clima laboral porque permite que el talento humano se sienta valorado y reconozca que la empresa se preocupa por su desarrollo dentro de la organización. (Changuán, 2020)

Se destaca la importancia de la capacitación continua para el desarrollo del talento humano en las organizaciones. Subraya que la formación adecuada no solo mejora las habilidades y competencias de los empleados, sino que también incrementa la productividad y satisfacción laboral, contribuyendo al éxito global de la empresa. (Aguilar A. S., 2022)

La formación del personal es esencial es una cultura organizacional que asegura que los empleados cuenten con habilidades necesarias para trabajar eficazmente en la empresa, además mejorar el ambiente laboral al hacer que el personal se sienta apreciado y consciente de que la empresa se interesa por su crecimiento profesional dentro de la organización. Importancia de la capacitación del talento humano es crucial para mejorar

la productividad y eficiencia de una empresa permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos de los que se traduce en un mejor desempeño laboral desarrollo profesional la capacitación continua ayuda a los empleados a mantenerse actualizados con las últimas tendencias y tecnologías en su campo fomentando el desarrollo profesional y personal.

Primero la formación del personal contribuye significativamente al mejoramiento del ambiente laboral cuando los empleados perciben la empresa invierte en su desarrollo profesional sí sienten apreciados y valorados lo que a su vez aumenta su motivación y el compromiso con la organización la percepción de que la empresa se preocupa por el crecimiento profesional de sus empleados genera un sentido de pertenencia y lealtad creando un entorno de trabajo más positivo y colaborativo esta valoración de desarrollo personal y profesional no solo mejora la satisfacción laboral sino que también contribuye a una mayor retención del talento reduciendo la rotación de personal en los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados.

1.1.7. Tecnología utilizada en la selección del personal

Refiriéndose al reclutamiento y selección del personal, enfrenta importantes desafíos al atraer y seleccionar candidatos, entre estos desafíos destacan tres la incorporación de tecnologías de la información en el reclutamiento mediante internet y páginas web, la aplicación de test psicológicos a distancia y la realización y de entrevistas de selección a través de dispositivos como software , para videoconferencias , llamadas mediante plataformas web u otras aplicaciones. (Sardi & Troilo, Tecnología utilizada en la selección del personal, 2020)

Analiza cómo las entrevistas de selección de personal mediadas por tecnología, están transformando los procesos de selección en Buenos Aires y Conurbano Bonaerense,

ofrecen ventajas como el ahorro de tiempo y dinero, pero también presentan desafíos técnicos y requieren que los selectores desarrollen habilidades tecnológicas y de interacción virtual. Además, se destaca la importancia de adaptar estas tecnologías según el tipo de empresa y perfil del candidato, y se subraya la necesidad de una mayor comprensión y formación en el uso de estas herramientas para maximizar su efectividad. (Sardi, et al., 2022)

El proceso de reclutamiento y selección del personal enfrenta varios desafíos significativos en la era digital entre los cuales se destacan tres principales, la incorporación de tecnologías de la información en el reclutamiento a través de internet y páginas web, la aplicación de pruebas psicológicas a distancia y la realización de entrevistas de selección mediante software de videoconferencia llamadas de plataformas web y otras aplicaciones. La principal preocupación es garantizar la validez y la fiabilidad de las pruebas administrativas en línea las pruebas deben estar diseñadas para minimizar el riesgo de fraudes o manipulaciones y las plataformas utilizadas deben ser seguras y accesibles para todos los candidatos.

Además es importante que las pruebas sean diseñadas y adaptadas para proporcionar resultados precisos y útiles independientemente del entorno en que se administre otro desafío hacia el acceso desigual a la tecnología no todos los candidatos tienen acceso a las mismas herramientas digitales o la conexión a internet y confiable lo que podría afectar la equidad el proceso de selección las organizaciones deben considerar estos factores a elegir y administrar pruebas psicológicas a distancia para asegurar que el proceso sea justo y sensible para todos los candidatos.

1.1.8. Método de reclutamiento

El reclutamiento y selección del personal tiene su origen en el interés de las instituciones por fomentar un proceso adecuado de integración de candidatos, así mismo se considera importante incorporar las aportaciones de diversos autores que han compartido sus ideas y definiciones , ampliando así la comprensión del tema mediante comparaciones , esto contribuye a la formación de un criterio único que permite un análisis profundo de las propuestas presentadas. (Roque & Amarilis)

Destaca la importancia estratégica del reclutamiento y selección de talento humano en una organización, subrayando que un proceso eficaz es clave para el éxito empresarial se enfoca en la selección por competencias, que implica identificar los requisitos críticos del puesto y utilizar el comportamiento. (Corra, 2020)

El reclutamiento de talento humano es un proceso crucial en las empresas, que implica atraer y seleccionar a los candidatos más adecuados para cubrir vacantes , este proceso debe ser eficiente y efectivo, utilizando diversos métodos y fuentes, tanto internas como externas, para encontrar a los mejores candidatos. (Rangel, 2020)

El proceso de reclutamiento y selección del personal surge de interés de las instituciones por asegurar una integración adecuada de los candidatos, y también es crucial incluir las ideas y definiciones de varios autores para entender la comprensión del tema a través de comparaciones. El término general es el reclutamiento es el primer paso del proceso que implica traer a un grupo amplio y diverso de candidatos potenciales este proceso puede llevarse a cabo a través de diversas estrategias como la publicación de ofertas de empleo en plataformas digitales feria de empleo o redes sociales y colaboraciones con instituciones educativas.

La meta es generar un interés considerable entre candidatos cualificados que posteriormente serán evaluados en la fase de selección la calidad de reclutamiento afecta directamente a la calidad de grupo de candidatos disponibles y por ende la posibilidad de encontrar al candidato ideal. Para lograr esta meta las organizaciones deben implementar estrategias de reclutamiento efectivas y bien diseñada que se alimentan con sus objetivos iniciales específicas.

Estas estrategias deben estar orientadas a atraer a profesionales altamente cualificados que no solo cumplan con los requisitos técnicos del puesto sino que también encajen bien con la cultura y los valores de la empresa atraer candidatos de alta calidad comienza con una comprensión clara del perfil el candidato ideal lo cual incluye no solo las habilidades y experiencias requeridas sino también las características personales y profesionales que contribuyen al éxito en el entorno organizacional.

1.1.9. Estrategias de retención de empleados

El talento es el recurso más valiosa e importante para una organización y retenerlos es uno de los desafíos más grandes para la alta gerencia, la alta rotación conlleva costos significativos de reemplazo, por lo que es crucial desarrollar una política integral de retención de talentos para abordar este problema fundamental. (Carhuaricra, et al., 2023).

Destaca la importancia de la gestión del talento humano en la reducción capital humano estratégicos una organización aquí se subraya como la gestión del talento humano puede influir positivamente en la capacidad organizativa y en la mejora de los resultados y la competitividad la dirección estratégica de gestión humana se basa en una serie de etapas o procesos que afectan los comportamientos y actitudes de los empleados

impactando en su productividad satisfacción laboral y rotación voluntaria lo que a su vez influye en los resultados de la organización. (Prieto Bejarano, 2020)

Barragán, Castillo & Guerra (2020) plantean que las grandes empresas son cada vez más conscientes de que retener a los empleados implica la misma atención que pueden requerir las áreas de venta y mercadeo, entendiendo que sus empleados deben estar satisfechos para desempeñarse de manera productiva, eficiente y orientada al cliente, impactando de forma directa los resultados operativos, ya que esto es un factor crucial para que tanto la misión, como la visión de una organización pueda llevarse a cabo.

El talento representa el recurso más valioso y crucial para cualquier organización, y su retención constituye uno de los mayores desafíos para la alta dirección, la alta rotación del personal implica costos significativos asociados al reemplazo, por lo que es esencial implementar una política integral de retención de talentos para enfrentar eficazmente este problema fundamental. La retención de talento se presenta como 1 de los mayores desafíos para la alta dirección cuando los empleados claves abandonan la organización se desencaja llena una serie de consecuencias negativas que van mucho más allá de simple vacío dejado por su partido.

La alta rotación de personal conlleva costos significativos asociados al reemplazo que incluyen el gasto en reclutamiento la capacitación de nuevos empleados y la posible pérdida de conocimientos y experiencias valiosos además el proceso de integración de nuevos miembros al equipo puede afectar temporalmente la productividad y el rendimiento general de la organización.

1.1.10. Evaluación de desempeño de los reclutadores

La evaluación de desempeño es un proceso que busca medir de manera objetiva el progreso de un empleado dentro de la empresa, esta técnica es especialmente

importante para los departamentos de recursos humanos, en sus inicios este tipo de análisis evaluaba a los empleados de forma muy rudimentaria intentando responder de manera simplista si la persona estaba cumpliendo o no con sus expectativas laborales. (Calvo, 2023)

El documento no menciona específicamente la evaluación de desempeño de los reclutadores de talento humano. Sin embargo, se puede inferir que la evaluación de desempeño de los reclutadores es crucial para asegurar que el proceso de reclutamiento y selección se realice de manera eficiente y eficaz, minimizando errores y costos, y garantizando que los candidatos seleccionados sean los más adecuados para los puestos vacantes. Esto implica que los reclutadores deben poseer habilidades como buen juicio, capacidad crítica, y ética profesional, y deben ser capaces de utilizar métodos científicos y tradicionales para evaluar a los candidatos de manera justa y precisa. (Montejo., 2020)

La evaluación de desempeño es un procedimiento, es un procedimiento destinado para medir objetivamente el avance de un empleado en la empresa, resultando fundamentalmente para los departamentos de recursos humanos, inicialmente estos tipos de análisis se realizaban de manera reglamentaria con un enfoque simplista que se limitaba a determinar si el empleado cumplía o no con las expectativas laborales. En un contexto más moderno la evolución de desempeño evolucionado significativamente transformándose en un proceso más sofisticado y matizado que abarca una variedad de dimensiones.

En lugar de limitarse a una evaluación superficial del cumplimiento de tareas los análisis contemporáneos de desempeño consideran una serie de factores interrelacionados que incluyen, pero no se limitan a la calidad del trabajo la capacidad de innovación el trabajo en equipo las habilidades de comunicación y la alineación con los valores y objetivos estratégicos de la empresa. 1 de los factores clave que se evalúa es la calidad

del trabajo esto no se refiere únicamente a la exactitud y la completitud de las tareas realizadas sino también a la capacidad de leer empleado para mantener altos estándares en su trabajo.

La calidad del trabajo incluye la atención al detalle la precisión en la ejecución de tareas y la capacidad para cumplir con los plazos establecidos evaluar la calidad del trabajo permite a las organizaciones asegurarse de que los resultados producidos por sus empleados no solo cumplen con los requisitos básicos, sino que también aportan un valor significativo a la empresa.

1.2. Selección del personal

El reclutamiento consiste buscar y atraer personas interesadas en participar en un proceso de selección para un puesto determinado , con el fin de elegir al candidato que mejor cumpa con los requisitos de la organización , este proceso de selección es vital porque de manera estructurada y sistemática , utiliza herramientas y estrategias para identificar el talento que cubrirá las vacantes disponibles , de esta forma la selección del personal se convierte en un componente esencial que impacta el crecimiento y desarrollo de la organización , integrándose a la metodología establecida para alcanzar sus objetivos y metas. (Cerón, 2020)

Hoy en día en las organizaciones el reclutamiento y la selección de personal son funciones claves dentro del departamento de talento humano este proceso es llevado a cabo por el profesional encargado ya sea un gerente o administrador de talento humano quien tiene la responsabilidad de atraer e integrar y contratar a los candidatos adecuados para cubrir los puestos necesarios en la empresa. (Charry Vargas, 2020)

Se enfoca en identificar y atraer a los candidatos más adecuados para cubrir las necesidades de una organización, asegurando un proceso eficiente y efectivo. (Arturo A. A., 2020)

El reclutamiento implica la búsqueda y atracción de individuos interesados en un proceso de selección para un puesto específico, con el objetivo de escoger al candidato que mejor se ajuste a los requisitos de la organización, este proceso es crucial ya que de manera estructurada y sistemática emplea herramientas y estrategias para identificar el talento adecuado que cubrirá las vacantes, así la selección del personal se convierte en un elemento fundamental que influye en el crecimiento y desarrollo de la organización, formando parte integral de la metodología establecida para alcanzar sus objetivos y metas.

Por esta razón el propósito de este documento es explorar e identificar los métodos y procedimientos utilizados en reclutamiento de personal, así como analizar cómo estas prácticas han contribuido a lograr resultados significativos al contratar el candidato ideal.

Por esta razón el propósito de este documento es explorar y analizar en profundidad los métodos y procedimientos utilizados en el reclutamiento de personal esto incluye una revisión detallada de las prácticas actuales en reclutamiento la evaluación de su efectividad en la atracción y selección de candidatos adecuados y el análisis de cómo estas prácticas han contribuido a lograr resultados. Al identificar y evaluar las mejores prácticas en reclutamiento este documento pretende proporcionar una visión clara de cómo optimizar el proceso para mejorar los resultados de asegurar que la organización pueda seleccionar al candidato ideal para cada puesto vacante.

1.2.1. Compromiso de los Empleados

El nivel de compromiso de los empleados con la empresa es uno de los fenómenos más investigados en los últimos años debido a sus impactos en el rendimiento organizacional, un alto compromiso está asociado con la retención de talento la lealtad a la empresa y la promoción de un mejor desempeño dentro de la organización, existen evidencias de que las organizaciones cuyos miembros muestran altos niveles de compromiso registran mejores niveles de rendimiento y productividad además de tener bajos índices de ausentismo. (Vela, 2020)

Destaca que una gestión de recursos humanos comprometida con los empleados tiene un impacto positivo en el desempeño organizacional, esta relación se ve influenciada por la estrategia competitiva de la empresa y varía según el sector de actividad, además, se menciona que la metodología utilizada en el estudio mejora la medición del ajuste entre la gestión de recursos humanos y la estrategia competitiva. (Tena, Puig, & Llusar, 2023)

Las empresas valoran el compromiso organizacional debido a su vínculo con retención de empleados el desempeño la productividad y la lealtad este compromiso a su vez puede estar asociado con los valores personales de los empleados independientemente de las organizaciones el objetivo de esta investigación es identificar el tipo y nivel de compromiso de los empleados en relación con sus valores individuales. (Hernández, 2020)

En los últimos años se ha investigado extensamente el grado de compromiso de los empleados con su empresa debido a los efectos en el rendimiento organizacional, un alto nivel de compromiso se vincula con la retención de talento, la lealtad hacia la empresa y la mejora del desempeño dentro de la organización, hay pruebas que indican que las

organizaciones cuyos empleados demuestran altos niveles de compromiso. Los hallazgos relevan diferencias en los tipos de compromiso y aunque se reconocen valores similares esto no tienen la misma importancia para todos.

La relación entre el compromiso de los empleados y la retención del talento es particularmente relevante en un mercado laboral competitivo las organizaciones que logran cultivar a altos niveles de compromiso entre sus empleados a menudo experimentan menores tasas de rotación ya que los empleados comprometidos están más inclinados a permanecer en la empresa y invertir en su éxito a largo plazo la retención de talento no solo reduce los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados sino que también asegura la continuidad y estabilidad dentro de la organización lo que es esencial para mantener una operación eficiente y cohesiva.

Además de la retención de talento y la lealtad un alto nivel de compromiso está vinculado a un mayor disposición de los empleados para asumir responsabilidades adicionales participar en una iniciativa de mejora continua y colaborar de manera efectiva con sus compañeros de trabajo estas características contribuyen a la creación de equipos más fuertes y cohesivos que son capaces de enfrentar desafíos con una mayor resiliencia y actividad la mejora del desempeño organizacional resultante de un alto nivel de compromiso se manifiesta en un mayor eficiencia operativa e innovación y capacidad de alcanzar y superar los objetivos estratégicos de la empresa.

1.2.2. Retención de Talentos

Es fundamental investigar métodos que reduzcan los indicadores de escasez de talento rotación e insatisfacción laboral , analizando propuestas d valor que fomenten el compromiso entre colaboradores de alto potencial se convierten en una estrategia clave para diferenciar a la empresa en el competitivo mercado laboral, este análisis examina la

influyen los factores relacionados con la captación y retención del personal así como el nivel de compromiso organizacional. (Guerrero R. J., 2022)

La retención de talentos en el ámbito corporativo no se basa únicamente en la compensación monetaria, sino en el bienestar físico, mental y emocional de los empleados, la Generación Y demanda espacios de trabajo diseñados para su bienestar integral, integrando disciplinas como la arquitectura, el diseño de interiores, la psicología y la sociología, las empresas deben adaptarse a estas necesidades mediante espacios flexibles y abiertos, que promuevan la autonomía, la flexibilidad y la sostenibilidad, para atraer y retener a estos talentos en un entorno laboral que fomente su crecimiento personal y profesional. (Bekerman, 2021)

Dada la creciente necesidad de implementar prácticas sostenibles en la gestión de Recursos Humanos es crucial investigar métodos que ayuden a reducir problemas como la falta de talento la alta rotación y la insatisfacción laboral analizar propuestas de valor que fomenten el compromiso entre los empleados de alto potencial en una empresa en un mercado laboral competitivo. (Guerrero R. J., 2021)

El compromiso entre colaboradores de alto potencial es una estrategia esencial para destacar en el competitivo mercado laboral, este análisis explora como los factores relacionados con la atracción y retención de talento, así como el grado de compromiso organizacional, influyen en la capacidad de una empresa para diferenciarse de sus competidores. Este estudio examina la influencia de los factores relacionados con la atracción retención de personal y el grado de compromiso organizacional.

1.2.3. Clima Organizacional

Uno de los factores que influyen en el desempeño laboral en las instituciones es el clima organizacional, el cual presenta problemas no solo en la estructura de la

organización, sino también en los aspectos emocionales de los empleados como la adaptación a los cambios, las condiciones laborales y la comunicación empresarial. (Garay, Cubillas, & Yactayo, 2021)

Se refiere a las percepciones compartidas por los empleados sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como el estilo de supervisión, la calidad de la capacitación, las relaciones laborales y las políticas organizacionales. Estas percepciones influyen en la motivación y el comportamiento de los trabajadores, afectando directamente el desempeño y la satisfacción laboral. La medición del clima organizacional, a través de encuestas, permite identificar áreas de mejora y establecer estrategias para promover un ambiente de trabajo positivo, lo cual es crucial para el éxito y la calidad de los servicios en cualquier organización. (ArmenterosI & García, 2020)

Esta investigación examina el clima organizacional a través de las variables o de liderazgo toma de decisiones motivación y control propósitos de estudio es determinar cómo estas variables impacta en el desempeño de los empleados en la empresa analizada en primer lugar se han recopilado las principales contribuciones de la literatura académica sobre el clima organizacional posteriormente se aplicó en una encuesta centrada en las variables de interés y se llevó a cabo un análisis de correspondencia para entender las relaciones entre estas variables. (Carrillo, Redondo, & Arbeláez, 2020)

El desempeño laboral en las organizaciones esta significativamente afectado por el clima organizacional, este factor no solo involucra la estructura organizativa, sino también aspectos emocionales de los empleados, como su capacidad para adaptarse a cambios las condiciones laborales en las que se operan y la efectividad de la comunicación dentro de la empresa. Una de las conclusiones principales es que la integración efectiva de control seguimiento y liderazgo resulta crucial para crear un

ambiente organizacional positivo esto a su vez tiene un impacto significativo en el rendimiento y en la consecución de los objetivos empresariales.

1.2.4. Innovación y Creatividad

La optimización del desarrollo del talento humano con el objetivo principal de impulsar la innovación para generar competencias y abrir nuevos mercados, se centra en como la gestión del talento humano contribuye específicamente a fomentar la creatividad en las pequeñas y medianas empresas. (Carrión., 2023)

La innovación es la gestión del talento humano es esencial para mantenerse a La Vanguardia en El Mundo empresarial se trata de aplicar respuestas creativas y eficientes a las necesidades operativas de las organizaciones aprovechando la tecnología como un diferenciador clave. (Andrés, 2020)

Algunos beneficios de esta innovación incluyen la reducción de costos operativos una gestión más eficiente de los Recursos Humanos trabaja en equipo efectivo minimización de errores humanos y una comunicación fluida las empresas líderes en este enfoque lo incluyen. (CERVANTES, 2021)

Desde un análisis más profundo se puede observar que la gestión del talento humano no solo se limita a la contratación y retención de empleados, sino que también se entiende a la creación de un entorno propicio para la innovación, esto implica desarrollar políticas y prácticas que no solo identifiquen y aprovechen el potencial creativo de los empleados, sino que también fomenten la experimentación y el pensamiento dentro de la organización. Para lograr esto es esencial desarrollar políticamente y prácticas que vayan más allá de simplemente cubrir vacantes y asegurar la permanencia del personal la gestión del talento humano debe concentrarse en contribuir a un ambiente en el que potenciar el creativo de los empleados para florecer

En primer lugar, es necesario diseñar políticas que permitan la identificación de talentos creativos y la explotación de sus capacidades. Esto puede incluir la creación de programas de capacitación especializada que ayuden a los empleados a desarrollar habilidades innovadoras y como sistemas de reconocimiento y recompensas que valoren las contribuciones creativas y novedosas.

Para lograr esto una de las estrategias más efectivas es la creación de programas de capacitación especializada que se enfoquen en el desarrollo de habilidades innovadoras. Estos programas deben ser cuidadosamente diseñados para abordar las necesidades específicas de los empleados y para fomentar un entorno en el que puedan explotar y expandir sus capacidades creativas. La capacitación especializada puede incluir talleres, seminarios y cursos que cubran una variedad de temas relacionados con la creatividad y la innovación como técnicas de resolución de problemas, pensamiento lateral, diseño de pensamiento. Además, es beneficioso incorporar oportunidades para la aplicación práctica de estas habilidades a través de proyectos reales o simulaciones que permitan a los empleados experimentar el pensamiento innovador en un contexto concreto.

1.2.5. Diversidad e Inclusión

Destaca la importancia estratégica de la gestión de la diversidad en las organizaciones subrayando como muchas empresas han adoptado políticas para fomentar la inclusión de personas que enriquecen la diversidad organizacional, esto ha llevado a innovaciones en la forma en que las empresas operan y como se posicionan ante diversas audiencias, mostrando un mayor compromiso social y empático. (Leyva, Zeferino, & Lara, 2021)

La diversidad se refiere a la variedad de características y experiencias que los empleados aportan a una organización incluye aspectos como género entidad edad orientación sexual discapacidad antecedentes culturales y habilidades individuales la gestión de la diversidad busca aprovechar estas diferencias para mejorar la creatividad e innovación y la toma de decisiones en la empresa. (Panduro, et al.,2020)

La inclusión se trata de crear un entorno donde todos los empleados se sientan valorados respetados y parte integral de la organización implica eliminar barreras y prejuicios para garantizar que todos tengan igualdad de oportunidades y acceso a recursos las prácticas inclusivas promueven la participación de todos los empleados y fomenta un sentido de pertenencia. (Aguilar V. R., 2020)

La inclusión garantiza que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de contribuir e influir en cada parte y nivel del lugar de trabajo una cultura inclusiva permite que todos los empleados se sientan seguros y puedan expresar su yo completo y único en el trabajo.

La gestión de la diversidad se conoce como un catalizador de innovación y ventajas competitivas al valorar y fomentar la diferencia voy a pitarindividual, subraya que una gestión efectiva de la diversidad no solo mejora el ambiente laboral y promueve la igualdad, sino que también impulsa al éxito empresarial al capitalizar la diversidad de talentos y perspectiva. Además, fomentar una cultura que parece la experimentación clave esto puede lograrse mediante la instauración de un entorno donde se permite a los empleados probar nuevas ideas sin temor al fracaso y donde el aprendizaje a partir de errores se ve como una oportunidad de crecimiento promover la colaboración interdisciplinaria también es crucial ya que las ideas innovadoras a menudo emergen de la interacción entre diferentes áreas del conocimiento y experiencia.

1.2.6. Productividad y Eficiencia

Resalta que la gestión del talento humano es crucial para el éxito organizacional enfocándose para garantizar la eficiencia y la productividad dentro de las empresas, se destaca que la dirección y organización efectiva del capital humano son fundamentales para alcanzar este éxito, pues la integración de los trabajadores en los proyectos empresariales es esencial. (Castro, 2021)

La productividad se refiere a la cantidad de producción o trabajo realizado por un empleado en un período determinado en el contexto del talento humano la productividad implica maximizar la contribución de los empleados a los objetivos organizacionales factores que afectan la productividad incluye la capacitación la motivación y gestión del tiempo y la asignación eficiente de tareas. (GUZMAN, 2020)

La eficiencia se relaciona con la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos en el ámbito del talento humano la eficiencia implica lograr los objetivos organizacionales con la menor cantidad de recursos tiempo dinero esfuerzo posible estrategias para mejorar la eficiencia incluyen la automatización de procesos la optimización de flujos de trabajo y la asignación adecuada de responsabilidades. (Hatun, 2020)

Este análisis resalta como una resolución estratégica del talento humano no solo busca mejorar las condiciones laborales, sino que también buscar optimizar los procesos internos para fortalecer la conectividad y sostenibilidad de la organización. En primer lugar, mejorar las condiciones laborales sin un componente crucial de que crea un entorno de trabajo más saludable y motivador esto puede incluir la implementación de prácticas que promuevan un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal la oferta de beneficios aditivos y la creación de un ambiente laboral que valore el bienestar físico y

mental de los empleados. Sin embargo, este aspecto es solo una parte del enfoque estratégico global que debe abordarse.

1.2.7. Crecimiento y Oportunidades

El texto enfatiza que una gestión eficiente del talento humano es crucial para el desarrollo positivo de las organizaciones, administrar adecuadamente el desempeño laboral de los colaboradores es fundamental para buscar el crecimiento empresarial, sin embargo menciona que muchas organizaciones en el país enfrentan deficiencia en esta gestión lo que resulta en colaboradores con un bajo desempeño y falta de compromiso en sus funciones afectando negativamente la productividad. (Llontop, et al.,2020)

Se refiere al desarrollo continuo de habilidades conocimientos y competencias de los empleados a lo largo de su carrera profesional incluye la capacitación el aprendizaje permanente y la adquisición de nuevas habilidades para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral. (Lopez, 2020)

Capacitación y formación programas de aprendizaje que permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos cambio de roles dentro de la empresa para ampliar la experiencia y el conocimiento asesoramiento personalizado para el crecimiento profesional, planificación estratégica para alcanzar metas profesionales a largo plazo, oportunidades para demostrar habilidades y contribuir al éxito de la organización. (GALICIA, 2021)

Implica la identificación atracción, retención y desarrollo de empleados con habilidades valiosas para la organización la gestión efectiva del talento humano se centre en maximizar el potencial de los empleados y alinear sus objetivos con los de la empresa. (Multidisciplinar, Crecimiento y Oportunidades del Talento humano, 2021)

Destaca la importancia crítica de una gestión eficiente del talento humano para el progreso positivo de las organizaciones, se enfatiza que la adecuada administración del desempeño laboral de los colaboradores es fundamental para impulsar el crecimiento empresarial. Una gestión eficiente del talento humano alberga múltiples dimensiones y tiene un impacto profundo en diversos aspectos de la organización en primer lugar la adecuación administración de desempeño laboral de los empleados es fundamental para impulsar el ambiente empresarial la forma en que se maneja el desempeño no solo influye en la oportunidad y eficiencia de los equipos sino también afecta a la moral y compromiso de los colaboradores.

1.2.8. Ética Laboral

Destaca la necesidad de una gestión basada en estrategias para integrar al personal en una cultura ética y de responsabilidad social surge de discrepancias entre las políticas existente y su aplicación práctica el objetivo principal es describir como una adecuada gestión del talento humano puede empoderar a los trabajadores en ética y responsabilidad social. (Bejeguen, et al., 2021)

Los empleadores buscan una fuerza laboral que no solo posee habilidades técnicas competencias duras sino también habilidades como la comunicación efectiva, la resolución de problemas el pensamiento crítico y la adaptabilidad estas competencias junto a la ética laboral. (Vera, 2021)

En este contexto la ética laboral desempeña un papel fundamental la educación superior tiene la responsabilidad de formar profesionales comprometidos con sólidos valores capaces de resolver problemas en el entorno laboral y social la formación, la ética es esencial para alcanzar altos niveles de calidad en el desempeño profesional el trabajo

de investigación propone un sistema de tareas docentes integradas basado en las normas y principios éticos con el objetivo de potenciar la formación ética. (Álvarez, 2021)

Este artículo de investigación analiza la ética laboral en las organizaciones desde una perspectiva teórica y legal se consultaron criterios de doctrina prestigios y la Ley Orgánica del trabajo los cuales revelaron suficientes elementos para fomentar una conducta ejemplar por parte de las organizaciones de presentación colectiva. (Sánchez,et al.,2021)

Este enfoque no solo beneficia a la empresa en términos de reputación y cumplimiento de objetivos, sino que también fortalece la relación entre la organización y la comunidad a la que sirve, especialmente importante para entidades de sector público que deben responder a las necesidades de la ciudadanía de manera transparente y ética. Además de los beneficios directos para la empresa esta gestión efectiva también tiene un impacto significativo en la relación con la comunidad.

Para las entidades del sector público que operan con fondos y recursos de los contribuyentes y el compromiso con prácticas transparentes y ética es de suma importancia la implementación de un enfoque sólido en la gestión del talento humano asegura que las políticas y procedimientos de la organización se han manejado con integridad y que se cumplan las expectativas de la ciudadanía. El fomento de una cultura organizacional que valore y promueve la ética y la transparencia es otro aspecto fundamental.

Los líderes y directivos deben actuar como modelos a seguir demostrando a través de sus propias acciones y decisiones un compromiso inquebrantable con los principios éticos la comunicación abierta y efectiva sobre la importancia de la ética y la transparencia, así como la implementación de canales de denuncia confidencialidad para reportar comportamientos indebidos.

CAPITULO II

DIAGNOSTICO O ESTUDIO DE CAMPO

2.1. Enfoque de la investigación

En la investigación científica se destacan 3 enfoques principales el enfoque cuantitativo que se basa en mediciones numéricas y análisis estadísticos para responder preguntas específicas el cualitativo que se centra en la recolección de datos no numéricos para interpretar fenómenos en su contexto natural y el mixto que combina técnicas de ambos enfoques para proporcionar una comprensión más completa y holística de los problemas de investigación. (Ortega, 2018)

El enfoque de la investigación fue de carácter cualitativo y me ayudó a profundizar en la comprensión de la problemática del desempeño y la selección de personal a través de este enfoque pude explorar cómo los empleados y otros perciben la falta de un sistema integrado esto me ayudó a obtener una visión más detallada de los desafíos y las necesidades específicas dentro del contexto estudiado.

Utilizando el método inductivo pude observar y analizar datos específicos recogidos a través de la entrevista a partir de estas observaciones particulares sobre el desempeño y la selección de personal contribuyó una comprensión general de la falta de un sistema integrado y uniforme, mientras que Por otro lado el deductivo me permitió partir de teorías existentes sobre el desempeño y la selección de personal para guiar mis investigaciones y entrevistas esta metodología me ayudó a confirmar y refutar frutar hipótesis previas sobre la falta de sistemas integrados y como esto afecta el desempeño de los empleados.

Al utilizar entrevistas pude obtener datos relevantes directamente del gerente involucrado esto me permitió capturar una amplia gama de perspectivas sobre la

problemática del desempeño y la selección de personal las entrevistas me ofrecieron una comprensión más profunda de cómo la falta de un sistema integrado impacta a los empleados y me ayudó a identificar las áreas que necesitan ser mejoradas.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población de la empresa FENAPROPE está compuesta por 19 personas lo cual se examinará una muestra representada de cada área de trabajo.

La población se define como el conjunto completo de elementos que se examinan en un estudio está formada por individuos con características similares o comunes ya sea en un grupo finito o infinito y su delimitación es determinada por el investigador. (GONZALES, 2021).

2.2.2. Muestra

Dado que la población de FENAPROPE es relativamente pequeña (19 personas) no se tomará una muestra. En lugar de eso, se considerará la totalidad de la población para el estudio.

La importancia para determinar la unidad de muestra y características de la población se discutirá la muestra específicamente y el tipo de muestra con el objetivo de seleccionar la más apropiada para el estudio (Collado, 2020).

2.3. Métodos

2.3.1. Método Analítico-Sintético

Este método consiste en dos procesos intelectuales opuestos que trabajan de manera conjunta: el análisis y la síntesis. El análisis es un proceso lógico que permite descomponer un todo en sus partes y cualidades, examinando sus relaciones, propiedades y componentes. Facilita el estudio del comportamiento de cada una de sus partes (Rodríguez, et al., 2017).

Este método contribuirá en la elaboración del marco conceptual, para luego sintetizar las variables relacionadas, es decir, desglosando los temas claves para luego comprender la situación general.

2.3.2. Método Inductivo Deductivo

El método deductivo implica la elucidación de un elemento teórico que conduce a la formulación de una hipótesis concreta, el método inductivo implica la aplicación de una hipótesis específica como paso inicial seguido por la revelación del componente teórico (Suárez, 2019)

En mi investigación, se utilizó una combinación de ambos métodos para desarrollar el marco teórico primero se descompusieron los elementos claves de las variables mencionadas y se analizaron detalladamente luego se hizo la información para obtener una comprensión integral del tema en general.

2.4. Técnicas

2.4.1. Entrevista

Este es el acto de encontrarse y mirarse mutuamente incluye la presencia de dos o más individuos en un lugar específico para discutir algo de interés reunión ca a cara donde surge preguntas y repuestas (RODRIGUEZ, 2019)

Para mi investigación se utilizó la entrevista como técnica principal para recabar datos relevantes sobre la problemática del estudio. Se realizó una entrevista con el gerente de la FENAPROPE para obtener información detallada y directa que contribuyo a lograr los resultados previstos.

2.5. Resultados Obtenidos

2.5.1. Resultados obtenidos de la entrevista

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la federación FENAPROPE en términos de eficiencia y desempeño de los empleados?

Uno de los desafíos más significativos que enfrenta la federación es la falta de un sistema integrado y uniforme para medir y mejorar el desempeño de los empleados, esto lleva a inconsistencias en la evaluación del rendimiento y en la identificación de áreas que requieren desarrollo, además la ausencia de procesos de feedback y capacitación afecta la motivación y el crecimiento profesional de nuestro personal.

¿Cómo se lleva a cabo actualmente el proceso de reclutamiento y selección del personal en la FENAPROPE?

Actualmente el proceso de reclutamiento y selección en FENAPORPE se lleva a cabo de manera descentralizada, cada departamento tiene un enfoque propio para identificar candidatos, lo que puede llevar a incoherencias en los criterios utilizados, la

publicación de vacantes y la selección de candidatos se realizara atreves de entrevistas, pero no contamos con un sistema centralizado para gestionar estas actividades de manera eficiente.

¿Cuáles son los principales criterios que utiliza para evaluar a los candidatos durante el proceso de selección en la federación FENAPROPE y cómo determina cuáles son los más relevantes para el éxito en el puesto?

En la Federación FENAPROPE evaluamos a los candidatos utilizando una combinación de criterios claves como la competencia técnicas aquí evaluamos las habilidades técnicas específicas necesarias para el puesto tales como conocimientos especializados y experiencias relevantes esto se determina a partir del análisis del puesto y los requisitos del rol también este las competencias blandas consideramos habilidades interpersonales capacidad de comunicación trabajo en equipo ya y adaptabilidad esas competencias son fundamentales para el éxito en un entorno colaborativo y dinámico evaluamos si el candidato comparte y vive los valores y misión defensa propia.

¿Como asegura que el proceso de selección esté alineado con los valores y objetivos estratégicos de la federación FENAPROPE?

Primero aseguramos que todos los criterios y etapas del proceso de selección estén basados en los valores fundamentales y objetivos estratégicos de la FENAPROPE, incluimos nuestros valores en las descripciones de los puestos y en los anuncios de empleo para atraer a candidatos que se alineen con nuestra cultura

¿Qué estrategias se emplea para atraer a candidatos de alta calidad y garantizar que el pool de talentos sea diverso y esté bien adaptado a las necesidades de la federación FENAPROPE?

Utilizamos una variedad de plataformas y métodos de reclutamiento incluyendo portales de empleo especializados redes sociales y ferias de empleo para llegar a un

público diverso publicamos anuncios que enfatizan nuestro compromiso con la diversidad e inclusión y nos aseguramos de que nuestros criterios de selección sean inclusivos trabajamos con organizaciones que promueven la diversidad y la inclusión para acceder a grupos presentados ,fortalecemos nuestra marca empleadora destacando nuestra cultura e inclusiva y nuestro compromiso con el desarrollo profesional de todos los empleados.

¿Cómo evalúa la idoneidad de un candidato para un puesto específico en términos de habilidades técnicas y competencias blandas y qué método utiliza para esta evaluación?

Utilizamos entrevistas estructuradas con preguntas específicas para evaluar tanto habilidades técnicas como competencias blandas ,las preguntas se diseñan para identificar la experiencia previa y como el candidato maneja situaciones laborales típicas implementamos pruebas prácticas y técnicas relevantes para el puesto permitiendo que los candidatos demuestren sus habilidades en un contexto realista, realizamos evaluaciones de competencias blandas a través de entrevistas conductuales y pruebas psicométricas que nos ayudan a entender mejor las habilidades intérpretes canales y la adecuación cultural del candidato.

¿Qué papel juega el feedback de los equipos o departamentos en el proceso de selección de personal y cómo incorpora este feedback en la toma de decisiones?

Involucramos a los miembros del equipo y a los líderes de departamento a la definición de los requisitos del puesto y en la evaluación de candidatos para asegurar que la densidad específica del equipo se considere ,utilizamos paneles de entrevista con representante del equipo para obtener múltiples perspectivas sobre cada candidato recopilamos y analizamos el feedback de todos los entrevistadores y miembros del equipo involucrados en el proceso de selección para tomar decisiones informadas y consensuadas.

¿Qué métodos utiliza para garantizar que el proceso de selección sea justo y libre de sesgos y cómo entrena a su equipo de selección para mantener estos estándares?

Ofrecemos capacitación regular a nuestro equipo de selección sobre sesgos inconsistentes y cómo evitarlos durante el proceso de contratación implementamos procedimientos estandarizados y criterios objetivos para todas las etapas del proceso de selección lo que ayuda a minimizar la influencia de sesgos personales ,realizamos auditorías periódicas del proceso de selección para identificar y corregir posibles sesgos también promovemos la transparencia y la rendición de cuentas en nuestras prácticas de contratación.

CAPITULO III

DISEÑO DE LA PROPUESTA

3.1. Título

Gestión del talento humano para la selección del personal de la empresa FENAPROPE de el Carmen período 2023.

3.2. Justificación

La gestión del talento humano es muy importante para que las empresas incorporen en sus modelos de gestión, políticas de responsabilidad social, administración que tenga en cuenta las necesidades de los empleados, acciones de conciliación y equidad para aumentar la motivación de los trabajadores y mejorar el ambiente laboral.

Esta investigación tiene el propósito de llevar a cabo un modelo de gestión del talento humano que esté alineado con las tendencias actuales, con el fin de fomentar el progreso de la federación FENAPROPE, con el objetivo de examinar la estructura organizativa, los recursos, así como evaluar el desempeño de los empleados. Además, es importante revisar las políticas de la empresa, su cultura organizacional y el ambiente de trabajo. Debido a que la empresa carece de un modelo de gestión del talento humano, por lo que este trabajo permitirá examinar y llevar a cabo acciones para su desarrollo.

3.3. Fundamentación legal

Para el desarrollo de la guía de gestión del talento humano, se tomó en cuenta un conjunto de leyes entre otros.

- Ley de seguridad social
- Código del trabajo
- Norma ISO

3.4. Objetivos

3.4.1. General

Proponer una guía de gestión del talento humano para la organización Fenaprope, que establezca directrices claras y detalladas sobre procesos clave como el reclutamiento y la selección del personal.

3.4.2. Objetivos específicos

- Establecer las funciones para cada puesto de trabajo en la entidad detallando las responsabilidades de cada colaborador.
- Desarrollar procedimientos para la contratación, incorporación e implementación de la remuneración personal.
- Definir directrices para la gestión y supervisión del talento humano, que proporcionen en la entidad una base sólida para la toma de decisiones.

3.5. Desarrollo de la guía



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

GPS

Ata_001

Página:1

**Gestión del talento humano para la selección del personal de la empresa Fenaprope
de el Carmen período 2023**



*Elaborado por: Carlos
Gallegos*

*Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba*

*Recibido por: Ing. Karina
Vargas*



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

**GPS
Ata_001
Página:2**

Giro del negocio

La Federación Nacional de Productores de Plátano del Ecuador (FENAPROPE) es una organización que se dedica a la productividad y comercialización de plátano en El País su sede se encuentra en el cantón El Carmen en la provincia de Manabí.

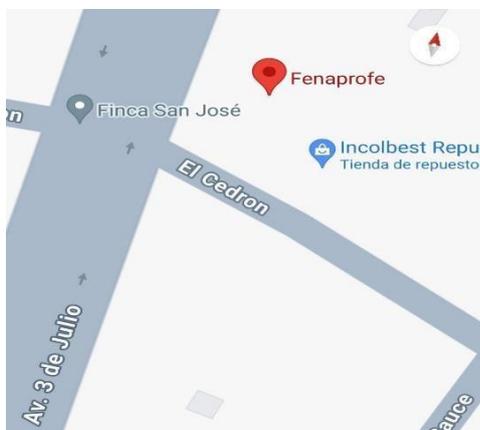
Modelo

FENAPROPE fue fundada para unir a los productores de plátano de Ecuador y fortalecer su posición en el mercado tanto a nivel nacional como internacional abordando desafíos como la falta de acceso a mercados recursos financieros y tecnología sus objetivos, iniciales incluían mejorar la calidad del plátano facilitar el acceso a mercados internacionales proveer asistencia técnica y capacitación y defender los intereses de los productores a lo largo de los años ha crecido en membresía e influencia estableciendo alianzas estratégicas y promoviendo prácticas agrícolas sostenibles su impacto ha sido significativo, mejorando la calidad del plátano ecuatoriano y las condiciones de vida y trabajo de los productores hoy en día hacen apropias sigue siendo clave en la industria abogando por políticas beneficiosas y promoviendo la competitividad y sostenibilidad de los productores.

Ubicación

Avenida 3 de julio y cedrón

Figura 1 Ubicación



Tamaño

La federación FENAPROPE el Carmen se denomina gran empresa debido a que se basa a la comercialización de plátano del cantón el Carmen, la federación se enorgullece de contribuir a los productores asociados.

Introducción

La presente guía de gestión del talento humano tiene como objetivo regular las relaciones laborales para asegurar el desempeño laboral saludable, en un entorno basado en el respeto y la comunicación.

Incluyen directrices que orientaran la gestión de la entidad de acuerdo con las necesidades empresariales y conforme a las normativas vigentes, tales como la constitución política de la república del Ecuador el código del trabajo, la ley de seguridad social y las normas ISO

Esta guía aborda los siguientes aspectos

- Reclutamiento del personal
- Selección del personal
- Contratación
- Inducción del personal
- Evaluación de desempeño

Al concluir el ciclo de evaluación y evaluación del personal, se propone un organigrama estructural que detalla los departamentos o áreas de interés de la empresa y la descripción de los puestos de trabajo, esta propuesta está sujeta a modificaciones que la administración considere necesarias y a las disposiciones de los organismos de control, como el ministerio de trabajo.

*Elaborado por: Carlos
Gallegos*

*Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba*

*Recibido por: Ing. Karina
Vargas*



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

**GPS
Ata_001
Página:3**

Reclutamiento del personal

El reclutamiento de personal es un sistema de información que permite ofrecer al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo disponibles dentro de la federación, permitiendo determinar si el proceso de selección será externo o interno.

Aplicación

- La solicitud del personal será hecha por la persona encargada del departamento de talento humano a la junta de accionistas para la apertura de las vacantes, después de un análisis de la necesidad.
- La junta general de accionistas discutirá la necesidad de encontrar personal y decidirá si aprueba o rechaza el requerimiento, en esta fase se evaluará si la vacante puede ser cubierta por un empleado interno, sino se encuentra a la persona adecuada se procederá con el reclutamiento externo.
- Se utilizarán publicaciones en redes sociales, referencias de empleados y otros medios para invitar a los candidatos a cubrir el nuevo puesto de trabajo.
- Los aspirantes deberán cumplir con los requisitos del puesto y pasar por el proceso de selección de personal.

*Elaborado por: Carlos
Gallegos*

*Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba*

*Recibido por: Ing. Karina
Vargas*



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

**GPS
Ata_001
Página:4**

Selección del personal

El éxito de los proyectos de crecimiento de una empresa depende de una adecuada gestión del talento humano, por lo que es fundamental una adecuada selección del personal.

Aplicación

Una vez que los aspirantes hayan pasado la preselección, se procederá a evaluar sus habilidades y aspectos de personalidad que afectan el rendimiento laboral y su adaptación a la federación. Esta evaluación se realizará mediante pruebas técnicas y psicológicas específicas para cada departamento, posteriormente se llevará a cabo una entrevista para determinar las competencias experiencia y conocimiento del candidato en relación con el puesto de trabajo.

A continuación, se presenta una tabla de calificaciones para una selección del personal efectiva, presentada de forma cuantitativa y que podrá ser ajustada según las necesidades del puesto vacante o del empleador.

Revisión y calificación de las hojas de vida	Puntuación
Estudios	20
Experiencias	10
Certificaciones	5
Pruebas psicológicas	20
Pruebas técnicas	35
Entrevista personal	10
Calificación final	100

Tabla 1 Selección del personal

*Elaborado por: Carlos
Gallegos*

*Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba*

*Recibido por: Ing. Karina
Vargas*



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

GPS

Ata_001

Página:5

Contratación

El siguiente paso tras la selección del personal será cumplir inicialmente con todos los requisitos legales de contratación, tanto para el empleador como para el personal seleccionado que cubrirá la vacante.

Aplicación

La persona que obtenga el mejor puntaje en el proceso de selección deberá completar su hoja de vida y entregarla al departamento de talento humano para su archivo. Posteriormente se le dará la orden de realizar el examen médico correspondiente para asegurar que esta físicamente apto para desempeñar sus funciones.

Antes de firmar el contrato, se debe establecer un periodo de prueba y asegurar que ambas partes estén de acuerdo con este, para que se lleve a cabo sin inconvenientes, evaluando el desempeño y la adaptación del nuevo empleado a la empresa. Una vez aceptado este punto se procede a leer el contrato, el cual detallara las funciones específicas del trabajo, el sueldo, los beneficios adicionales y otra información relevante para el puesto, finalmente las partes involucradas firman el contrato.

*Elaborado por: Carlos
Gallegos*

*Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba*

*Recibido por: Ing. Karina
Vargas*



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

**GPS
Ata_001
Página:6**

Inducción de personal

La inducción es fundamental para presentar un nuevo colaborador en su entorno laboral y promover una buena relación de trabajo, los pasos para realizar un proceso de inducción adecuado al personal nuevo son los siguientes

Aplicación

El nuevo colaborador debe recibir una bienvenida y ser presentado a sus compañeros de trabajo, tarea que debe ser gestionada por el encargado de talento humano o su jefe inmediato superior. Además, debe de proporcionar la información general de la empresa, esta persona debe al menos cubrir estos puntos

- Reseña histórica de la empresa
- Valores cooperativos, visión y misión de la empresa, metas, proveedores y clientes.
- Normas de conducta interna, apariencia personal, horarios de trabajo, confidencialidad y relaciones profesionales.
- Beneficios y incentivos ofrecidos por la empresa.
- Descripción del puesto a desempeñar, denominación, deberes y responsabilidades, objetivo, estructura y funcionamiento del área.

***Elaborado por: Carlos
Gallegos***

***Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba***

***Recibido por: Ing. Karina
Vargas***



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

GPS

Ata_001

Página:8

Remuneraciones

En la Federación apruebe la ministración debe tomar decisiones claves sobre las compensaciones para los nuevos colaboradores un aspecto fundamental para alinear a las organizaciones sus miembros y la cultura laboral con la estrategia de la Federación establece una estructura de remuneraciones adecuadas es crucial para atraer y retener a los mejores talentos y puede garantizar la satisfacción y motivación del personal.

Aplicación

Durante el proceso de selección de personal es importante que los candidatos comprendan no solo el salario básico asociado al puesto sino también el paquete de compensaciones adicionales que ofrece la Federación a parte del salario competitivo en el mercado laboral la Federación proporciona una serie de beneficios y formas de retribución que busca reconocer y premiar el desempeño sobresaliente.

Estos beneficios incluyen

- Aumentos salariales por gratificación incrementos salariales basados en la evaluación de desempeño y logros alcanzados.
- Bonificaciones por excelencia recompensas monetarias adicionales para empleados que demuestra un desempeño excepcional en sus tareas y objetivos.
- La participación de utilidades distribución de un parte de las utilidades de la Federación entre los empleados incentivando así el compromiso y la productividad.
- Seguro Social cobertura integral de Seguridad Social que incluye salud pensiones y otros beneficios relacionados.

**Elaborado por: Carlos
Gallegos**

**Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba**

**Recibido por: Ing. Karina
Vargas**



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

GPS

Ata_001

Página:10

Se da preferencia a ofrecer incentivos no comentario, tales como reconcomiendo público, eventos sociales de integración y obsequio a los colaboradores que realizan actividades adicionales a sus responsabilidades, la tabla a continuación presenta una estrategia de compensación que incluye una remuneración fija vinculada al puesto de trabajo y una remuneración variable centrada en los resultados.

Tabla 2 Plan de estructuración

Compensación	Plan de estructuración	Peso %
Estable	Ofrecer seguridad laboral y una remuneración atractiva	70%
Flexible	Orientación centrada en el rendimiento	30%

La federación ajustara las compensaciones del personal de acuerdo con las directrices del ministerio de trabajo, tomando como referencia el sueldo básico sectorial para cada puesto. A continuación, se presenta un extracto del acuerdo ministerial MTD-2022-234 que incluyen los puestos de trabajo directamente relacionado con la organización.

Tabla 3 Cargo

Cargo / actividad	Desde		Hasta	
	Estructura ocupacional	Sueldo	Estructura ocupacional	Sueldo

Comercialización de plátano	A2	\$ 351.50	C1	\$400.20
Trasporte y logística	A2	\$353.20	C1	\$410.50
Actividades tipo servicios	A2	\$450.10	C2	\$1190.70
Agricultura	A2	\$380.50	A1	\$420.11

Elaborado por: Carlos Gallegos

Revisado por: Juan Andrés Mejía Almenaba

Recibido por: Ing. Karina Vargas



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

GPS

Ata_001

Página:11

Selección de personal y desarrollo

Para asegurar que la Federación frente al propio cuenta con el mejor talento y se mantenga a La Vanguardia en El Mundo empresarial es esencial que el proceso de selección de personal esté alineado con las necesidades y objetivos estratégicos de la organización la selección adecuada no solo garantiza la incorporación de individuos altamente capacitado, sino que también contribuye al desarrollo continuo del equipo.

Aplicación

Los candidatos serán evaluados mediante un proceso riguroso y transparente dirigido por profesionales y Recursos Humanos y responsable de cada área específica las evaluaciones se centrarán en identificar competencias técnicas y blandas necesarias para el puesto, así como la adecuación cultural de los candidatos a los valores y objetivos de la Federación.

Sistema de información del talento humano

El proceso de selección será respaldado por un sistema de información del talento humano que facilite la gestión y seguimiento de los candidatos este sistema permitirá una evaluación efectiva y la toma de decisiones informadas asegurando que cada etapa del proceso de selección se lleve a cabo de manera eficiente y se registren todos los datos relevantes de los candidatos La información será utilizada para proporcionar retroalimentación y ajustar estrategias de reclutamiento con el objetivo de mejorar continuamente la calidad de la selección de personal en la Federación FENAPROPE.

***Elaborado por: Carlos
Gallegos***

***Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba***

***Recibido por: Ing. Karina
Vargas***



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

**GPS
Ata_001
Página:12**

Organigrama y descripción de puestos

Organigrama

La estructura organizacional de la Federación final protectora como una radiografía detallada de la entidad mostrando claramente la ubicación de cada puesto de trabajo y su respectiva jerarquía este organigrama felicita a una gestión efectiva del talento humano al proporcionar una visión clara de relaciones entre puestos y los jefes de inmediato esta claridad es crucial para asegurar que el proceso de selección identifique candidatos que no solo cumplan con los requisitos del puesto sino que también encajen adecuadamente en la estructura organizativa existente

Descripción de puestos

Se procede elaborar una descripción detallada de cada cargo esta descripción se presenta en una tabla que incluye la siguiente información.

Tabla 4 Puesto

Denominación del puesto:	Especialista en relaciones institucionales
Área de trabajo:	Departamento de relaciones institucionales
Dependencia:	Reporta directamente al director de relaciones institucionales
Subordinación:	Supervisa a los asistentes de relaciones institucionales y coordinadores de evento
Funciones generales:	El especialista en Relaciones Institucionales es responsable de desarrollar mantener y fortalecer las relaciones con socios clave autoridades gubernamentales y otras entidades relevantes para la Federación Fenaprope su objetivo es asegurar una colaboración efectiva y un posicionamiento estratégico de la Federación en el entorno institucional y gubernamental.
Funciones específicas:	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de estrategias • Gestión de relaciones <ul style="list-style-type: none"> • Representación • Asesoría y apoyo
Requisitos mínimos:	<ul style="list-style-type: none"> • Educación • Experiencia • Habilidades técnicas • Habilidades blandas

Sueldos:

50.000 anuales ajustado según la experiencia y las calificaciones del candidato

Elaborado por: Carlos Gallegos

Revisado por: Juan Andrés Mejía Almenaba

Recibido por: Ing. Karina Vargas



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

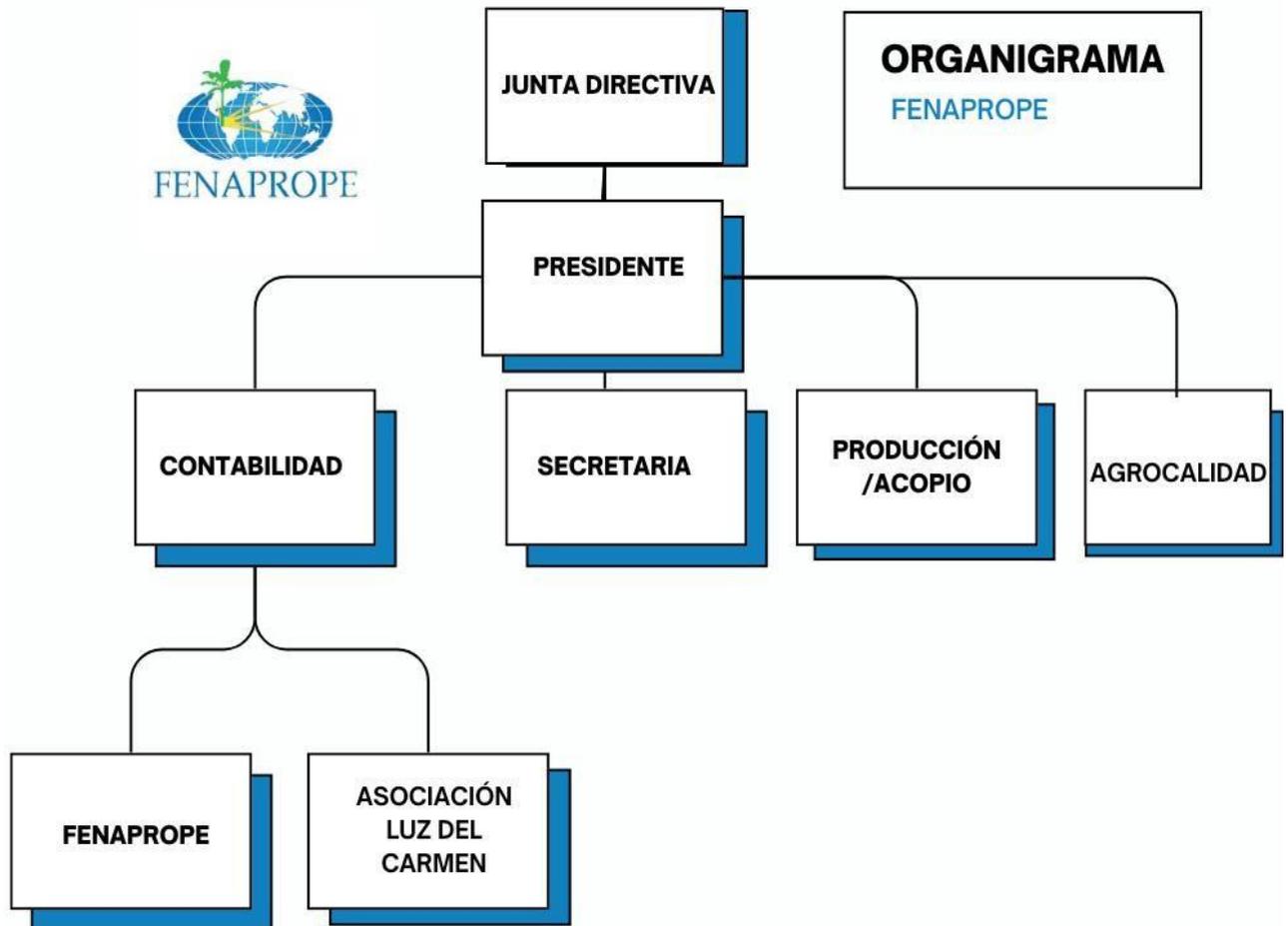
Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

GPS
Ata_001
Página:13



*Elaborado por: Carlos
Gallegos*

*Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba*

*Recibido por: Ing. Karina
Vargas*



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

GPS

Ata_001

Página:14

Tabla 5 Puesto Administradora

Denominación del puesto:	Administradora
Área:	Administrativa
Depende de:	Junta de accionistas
Ordena a:	Todas las áreas
Funciones Generales: <ul style="list-style-type: none">• Diseño y supervisión de estrategias y políticas administrativas• Planificaciones y coordinación del uso eficiente de los recursos de la organización.• Maneja la gestión financiera de la entidad.• Supervisa la contratación, capacitación y evaluación del personal.	
Funciones específicas: <ul style="list-style-type: none">• Prepara informes y presentaciones para la alta dirección.• Asegura que la federación cumpla con todas las regulaciones y leyes aplicables.• Supervisa la implementación de políticas y procedimientos internos.	
Requisitos mínimos: <ul style="list-style-type: none">• Título universitario en Administración de Empresas, Finanzas, Contabilidad o carrera afín.• Mínimo de 3 a 5 años de experiencia en puestos de administración o gerencia.• Tener habilidad de liderazgo y gestión de equipos.	
Sueldo: \$1,300.	

*Elaborado por: Carlos
Gallegos*

*Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba*

*Recibido por: Ing. Karina
Vargas*



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

GPS

Ata_001

Página:15

Denominación del puesto: Asistente Contable

Área: Contabilidad

Depende de: Contador Externo

Ordena a: Ninguno

Funciones Generales:

- Manejo del sistema contable Micro Plus Completo
- Control de archivos y registros contables de manera organizada y accesible.
- Registros contables
- Conciliaciones Bancarias
- Asistencia en la Preparación de informes financieros y entre otras gestiones.

Funciones específicas:

- Ingreso de facturas y registros contables en el Sistema Micro Plus Completo
- Gestión de nómina laborables y fiscales.
- Actualización de políticas y procedimientos contables.

Requisitos mínimos:

- Título técnico o universitario en contabilidad, finanzas o un campo relacionado.
- Experiencia previa en un puesto similar puede ser requerida (generalmente de 1 a 2 años)
- Buenas habilidades matemáticas y analíticas.
- Conocimientos básicos de las normativas fiscales y contables.

Sueldo: \$550.

Elaborado por: Carlos
Gallegos

Revisado por: Juan Andrés Mejía
Almenaba

Recibido por: Ing. Karina
Vargas



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
PRODUCTORES DE PLÁTANO
FENAPROPE**

Ruc: 1792114675001

Celular: 0979668079

Email:

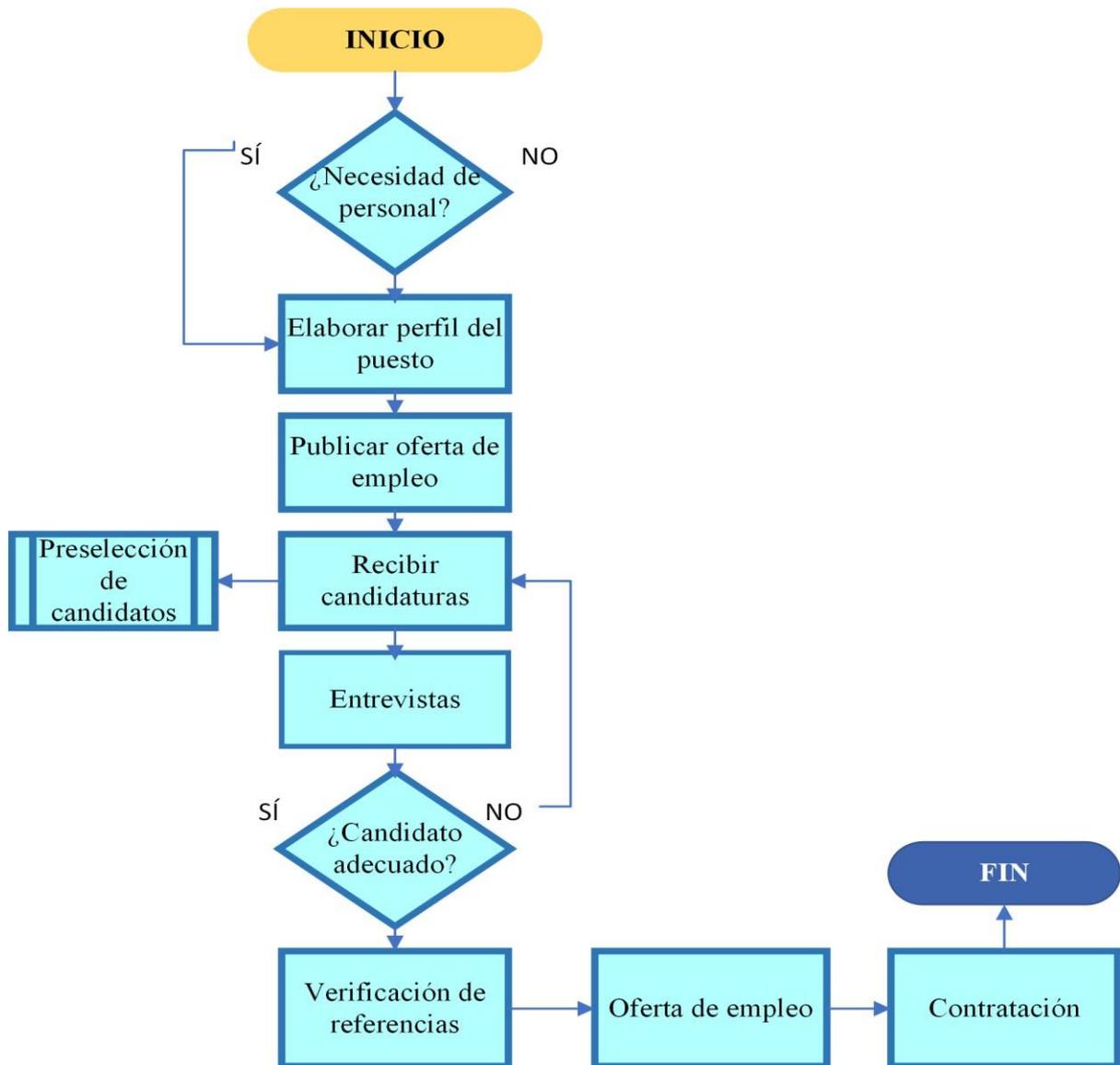
Dirección: Avenida 3 de julio y cedrón

GPS

Ata_001

Página:16

Figura 2 Flujoograma



Elaborado por: Carlos Gallegos

Revisado por: Juan Andrés Mejía Almenaba

Recibido por: Ing. Karina Vargas

CONCLUSIONES

- La investigación concluyó que la empresa Fenaprope ha experimentado deficiencias en la gestión del talento humano debido a la falta de un sistema formal y estructurado. La ausencia de criterios de evaluación claros y la falta de alineación con los objetivos estratégicos han generado inconsistencias en la selección del personal y afectado el desempeño organizacional.
- La gestión eficaz del talento humano es esencial para la competitividad y sostenibilidad de la organización. Dado que se diagnosticó como las diversas teorías destacan la importancia de alinear la gestión del talento con los objetivos estratégicos y la cultura organizacional, garantizando un proceso de selección justo y transparente que permita atraer y retener talento calificado.
- El diagnóstico realizado evidencia que la empresa enfrenta desafíos en la eficiencia del proceso de selección, careciendo de un modelo estandarizado que garantice la equidad y la objetividad en la evaluación de los candidatos. La falta de capacitación y retroalimentación ha limitado la motivación y el crecimiento profesional del personal.
- Por último, mediante la implementación del modelo estandarizado de gestión del talento humano permitirá optimizar el proceso de selección, asegurando que las contrataciones sean equitativas y alineadas con las necesidades organizacionales. Además, se establecerán políticas claras de compensación y desarrollo que fomenten la retención y la adaptación del personal a la cultura empresarial.

RECOMENDACIONES

- Realizar una revisión exhaustiva de los antecedentes y cambios en la gestión del talento humano dentro de la empresa. Esto ayudará a identificar las lecciones aprendidas, los errores cometidos y las áreas de mejora, con el fin de construir un modelo de gestión más eficiente y alineado con las necesidades actuales de la organización.
- Estudiar y comparar diversas teorías sobre la gestión del talento humano, como las teorías del capital humano, la gestión por competencias y el modelo de selección basado en el comportamiento. Analizar cómo estos enfoques pueden ser aplicados de manera práctica en la FENAPROPE permitirá desarrollar un modelo teórico robusto para la gestión de su equipo.
- Realizar un diagnóstico preciso de la situación actual en la empresa mediante la recolección de datos a través de encuestas, entrevistas y análisis de la información de recursos humanos. Identificar las brechas existentes en los procesos de selección y gestión del talento ayudará a establecer las áreas prioritarias para mejorar la eficiencia organizacional y la calidad en la selección de personal.
- Aplicar este modelo que garantizará una gestión uniforme y transparente, optimizando los procesos y contribuyendo al desarrollo integral de la empresa. Además, la implementación de medidas preventivas y correctivas tras analizar los resultados obtenidos en las entrevistas permitirá mejorar continuamente la gestión empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. S. (2022). *Capacitacion del personal*. Obtenido de https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSuIMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=Capacitaci%C3%B3n+del+personal+&ots=IUfT8M4D8W&sig=W1SEatjGkZlthYCjDW88_eCdvuA#v=onepage&q&f=false
- Aguilar, V. R. (2020). *Inclusion del talento humano*. Obtenido de <https://scholar.google.com/citations?user=XowH8MMAAAAJ>
- Álvarez, L. M. (2021). *Etica Laboral*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300216&script=sci_arttext
- Andrés, H. (2020). *Innovacion en la gestion del talento humano*. Obtenido de https://scholar.google.com/citations?user=M_FWubEAAAAJ
- ANONIMO. (2020). *TECNICAS*. MEXICO. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48130436/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_GestioPolis-libre.pdf?1471477727=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodos_y_tecnicas_de_investigacion.pdf&Expires=1702788155&Signature=FBLlh0K8P~jIgE60dx
- ArmenterosI, A. L., & García, Z. T. (2020). *Generalidades del clima organizacional*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en
- Arturo, A. A. (2020). *Reclutamiento y seleccion del personal*. Obtenido de <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&>

pg=PA5&dq=Selecci%C3%B3n+del+personal&ots=4q6nZtEuHZ&sig=5ULbvj

-

1LaJxmpNtzhAC2s_wV38#v=onepage&q=Selecci%C3%B3n%20del%20personal&f=false

Arturo, A. a. (2024). *seleccion del personal*. españa. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=selecci%C3%B3n+del+personal&ots=4q5s5wDzGW&sig=yvBzFy11UTF1CtDNjEZuuOj9vpU#v=onepage&q=selecci%C3%B3n%20del%20personal&f=false>

BASTAR, S. G. (2019). *metodo analitico*. mexico. Obtenido de https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/735/1/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Bejeguen, J. d., Pinoargote, J. M., Abad, S. P., & Vásquez, S. S. (2021). *Etica laboral*. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/447/503>

Bekerman, A. (2021). *RETENCIÓN DE TALENTOS EN ÁMBITOS CORPORATIVOS*. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr14/PBR_14_06.pdf

Calvo, J. A. (2023). *Evaluacion de desempeño de los reclutadores*. Obtenido de <https://www.sage.com/es-es/blog/evaluacion-desempeno-metodos-profesional-recursos-humanos-debe-conocer/>

Cantos, M. A. (2023). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente.*

Obtenido de <https://www.cienciaysociedaduatf.sanditi.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73/55>

Carhuaricra, C. G., Duran, J., Cabello, N. M., Salazar, M. J., & Parra, L. (2023).

Estrategia de retencion de empleados. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5741/8682>

Carmen, A. d. (2021). *Caracteristica del talento humano.* Obtenido de

file:///C:/Users/carlos/Downloads/GESTIONv24n48_010a_Ipanaque.pdf

Carrillo, C. B., Redondo, R. P., & Arbeláez, D. C. (2020). *Clima Organizacional y su*

Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa. Obtenido de

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext

Carrión., A. M. (2023). *Innovacion y creatividad.* Obtenido de

<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/5695/7185>

Castro, M. F. (2021). *Productividad y eficiencia.* Obtenido de

[file:///C:/Users/carlos/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/carlos/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf)

[LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf](file:///C:/Users/carlos/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf)

Cerón, Á. D. (2020). *Seleccion del personal.* Obtenido de

<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331/256>

3

CERVANTES, D. C. (2021). *Innovacion en la gestion del talento humano.* Obtenido de

<https://scholar.google.com/citations?user=qmKzSNcAAAAJ>

- Changuán, M. P. (2020). *Capacitacion del personal*. Obtenido de <file:///C:/Users/carlos/Downloads/2254-Art%C3%ADculo-8337-1-10-20200713.pdf>
- Charry Vargas, S. (2020). *Seleccion del personal*. Obtenido de <http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8066>
- Chávez, L. M. (2018). *Objetivo de la gestion del talento humano*. Obtenido de https://d1wqtxtslxzle7.cloudfront.net/62166733/gestion_del_talento_humano20200221-82489-1571dah-libre.pdf?1582346903=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion_del_talento_humano_ESPOCH_2016.pdf&Expires=1720900739&Signature=gj6MvBcIETuUVrP
- Collado, F. (2020). *Muestra. mexico*. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf
- Corra, F. (2020). *Reclutamiento y Selección por Competencias*. Obtenido de [file:///C:/Users/carlos/Downloads/componente48180%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/carlos/Downloads/componente48180%20(1).pdf)
- Espindola, C. (2020). *Gestion del talento humano*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Espinoza. (2019). *cuestionario. Machala*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>
- Espinoza, V. S. (2020). *gestion del talento humano. peru*. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>

- Freire, E. (2019). *cuestionario. machala*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>
- GALICIA, L. F. (2021). *Opoutunidades para el talento humano*. Obtenido de <https://scholar.google.com/citations?user=D7oPy38AAAAJ>
- Garay, Y. J., Cubillas, L. L., & Yactayo, A. C. (2021). *Clima organizacional*. Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext
- GONZÁLES, J. L. (2019). *entrevista. peru*. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instru%20mentos.pdf>
- GONZALES, J. L. (2021). *poblacion. peru*. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Guerrero, R. J. (2021). *Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional*. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3224>
- Guerrero, R. J. (2022). *Retencion de talentos*. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3224/3675>
- GUZMAN, H. L. (2020). *Productividad del talento humano*. Obtenido de <https://scholar.google.com/citations?user=WwWmZpsAAAAJ>
- Hatum, A. (2020). *Eficiencia del talento humano*. Obtenido de https://scholar.google.com/citations?user=M_FWubEAAAAJ

Hernández, V. H. (2020). *Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado*.

Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882020000100017&script=sci_arttext

Karen Olinda, C. M. (2020). *objetivo de la gestion del talento humano*. peru. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Leyva, J. L., Zeferino, D. E., & Lara, H. D. (2021). *Diversidad e inclusion*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8234747>

Llontop, C., A. L., Cabrera, C., Xiomara, Chávarry-Ysla, & Rocio, P. d. (2020). *Crecimiento y oportunidades*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>

Lopez, M. D. (2020). *Crecimiento del talento humano*. Obtenido de <https://scholar.google.com/citations?user=0ZgxPdwAAAAJ>

Luis, J. (2021). *metodo*. mexico. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

Maldonado, M. D. (2023). *Importancia de la gestion del talento humano*. Obtenido de <file:///C:/Users/carlos/Downloads/49-Texto%20de%20art%C3%ADculo-169-1-10-20230223.pdf>

Mantilla, & Serrano, K. (2018). *Como hacer un plan estratégico*. Lima: Editorial UOC.

Marin, G. M. (2020). *caracteristica de la gestion del talento humano*. peru. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/43989889/Tensiones_en_las_decisiones_en_salud_publica-libre.pdf?1458653594=&response-content-

disposition=inline%3B+filename%3DTensiones_en_las_decisiones_en_salud_p
ub.pdf&Expires=1718130418&Signature=TTe03x-Xufx4zp3Km

Montejo., A. P. (2020). *Evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de
file:///C:/Users/carlos/Downloads/INSTITUTO_POLITECNICO_NACIONAL_
UNIDAD_PR.pdf

Mosquera, D. J. (2023). *Importancia de la gestion del talento humano*. Obtenido de
file:///C:/Users/carlos/Downloads/49-Texto%20del%20art%C3%ADculo-169-1-
10-20230223%20(2).pdf

Multidisciplinar, C. L. (2020). *Diversidad del talento humano*. Obtenido de
<https://scholar.google.com/citations?user=YPERz10AAAAJ>

Multidisciplinar, C. L. (2021). *Crecimiento y Oportunidades del Talento humano*.
Obtenido de <https://scholar.google.com/citations?user=YPERz10AAAAJ>

Muñoz, G. A., & Lombeida, M. D. (2021). *Proceso de la gestion del talento humano*.
Obtenido de https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Olinda, K., & Mori, C. (2020). *gestion del talento humano*. Obtenido de
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Ortega, A. O. (2018). *ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de
[https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVES
TIGACION](https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION)

Panduro, M. S., Alvarado, G. d., & Saldaña, C. M. (2020). *Diversidad del talento humano*.

Obtenido de <https://scholar.google.com/citations?user=YPERz10AAAAJ>

Panduro, M. S., Alvarado, G. d., & Saldaña, C. M. (2020). *Diversidad del talento humano*.

Obtenido de https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=YPERz10AAAAJ&citation_for_view=YPERz10AAAAJ:GJVTs2krol4C

Pérez, A. L. (2021). *Características del talento humano*. Obtenido de

<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v12n2/1659-4932-rna-12-02-e3914.pdf>

Pérez, M. D. (s.f.). *Talento humano en tiempos de pandemia*. Obtenido de

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-232.pdf>

Pinargote Pinargote, H. (2021). *Dirección de operaciones*. Madrid - España: 3Ciencias.

Prieto Bejarano, P. G. (2020). *Gestión del talento humano como estrategia para retención*

del personal. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>

Ramírez, R. I., Espindol, C. A., Ruíz, G. I., & Alfredo M, H. (2019). *objetivo de la gestion*

del talento humano. Obtenido de

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167)

[07642019000600167](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167)

Rangel, E. R. (2020). *ANALISIS COMPARATIVO DE METODOS DE*

RECLUTAMIENTO Y SELECCION DEL PERSONAL. Obtenido de

<http://eprints.uanl.mx/600/1/1080080903.PDF>

- Rodriguez, A., Pérez, J., & Alipio, O. (2017). Métodos científicos de indagación y. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- RODRIGUEZ, L. E. (2019). *tecnica de entrevista*. mexico. Obtenido de https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/745/1/Teoria_y_tecnica_d_%20la_entrevista.pdf
- Roque, P., & Amarilis, I. (s.f.). *Metodo de reclutamiento*. 2022. Obtenido de <https://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1281>
- Sánchez, J. G., Suárez, T. M., Pirela, R. V., & Soto, O. L. (2021). *Etica Laboral en las organizaciones*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890449>
- Santos, A. C. (2022). *Gestion del talento humano*. bogota. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=-trDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=gestion+del+talento+humano+concepto&ots=UECXb3JkMC&sig=vkmXrByDfuEwW47xD9AJcOajPnY#v=onepage&q=gestion%20del%20talento%20humano%20concepto&f=false>
- Sardi, B., & Troilo, F. (2020). *Tecnologia utilizada en la seleccion del personal*. Obtenido de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/238362/1/737.pdf>
- Sardi, B., & Troilo, F. (2022). *Selección de personal por medidas tecnologicas*. Obtenido de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/238362/1/737.pdf>
- Suárez, S. P. (2019). *metodo deductivo , inductivo*. lima. Obtenido de [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/23240/La%20ensenanza%20del%](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/23240/La%20ensenanza%20del%20)

20componente%20gramatical%20el%20metodo%20deductivo%20e%20inductivo.pdf?sequence=1

Tena, A. B., Puig, V. R., & Llusar, J. C. (2023). *Compromiso con los empleados y estrategia competitiva*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=265968>

Vela, H. H. (2020). *Compromiso de los empleados*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882020000100017&script=sci_arttext

Vera, F. (2021). *Etica Laboral*. Obtenido de <https://www.revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/20/12>