

Universidad Hispanoamericana

Facultad de Ciencias Económicas

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON
ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

*Tesis para optar por el grado académico de
licenciatura*

**Proceso de reclutamiento, selección e inducción
del personal administrativo de la empresa
Constructek SA, en San José, durante el I
cuatrimestre del 2023.**

LUCIANA CASTRO CALLEJA

Agosto, 2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	1
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS	5
AGRADECIMIENTOS	6
DEDICATORIA	7
RESUMEN	8
Abstract	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES.....	13
1.1.2 Delimitación del problema.....	26
1.1.3 Justificación	26
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	27
1.3 OBJETIVOS	27
1.3.1 Objetivo general.....	27
1.3.2 Objetivos específicos	28
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	29
2.1 MARCO TEÓRICO.....	30
2.2 MARCO CONCEPTUAL	35
2.3 MARCO CONTEXTUAL.....	50
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	52
3.1 ENFOQUE.....	52
3.2 ALCANCE.....	53
3.3 DISEÑO.....	54
3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS U OBJETO DE ESTUDIO	56
3.4.1 Población.....	56
3.4.2 Tipo de muestra.....	56
3.4.3 Criterios de inclusión y exclusión.....	57
3.4.4 Consideraciones éticas	57
3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	58
3.6 VARIABLES O CATEGORÍAS.....	59
3.7 ESTRATEGIA DE ANÁLISIS DE LOS DATOS	67
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	69
4.1 Identificar la gestión actual de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A.	70
4.1.1 Tipo de puesto que se va a contratar	71

4.1.2 Necesidades de puesto	71
4.1.3 Procesos que llevan a cabo dentro de la organización en cuanto a reclutamiento, selección e inducción.	72
4.2 Catalogar las últimas tendencias en los procesos de reclutamiento, selección e inducción de las empresas en general.	73
4.2.1 Tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción.	73
4.2.2 Requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción.	75
4.2.3 Impacto en de las Redes Sociales	77
4.2.4 Tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección.	78
4.2.5 Importancia de los procesos de inducción en las empresas.	79
4.3 Relacionar los puntos de mejora del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A. con las últimas tendencias en esos procesos.....	81
4.3.1 Descongelamiento.....	81
4.3.2 Cambio.....	83
4.3.3 Recongelamiento.....	84
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	86
5.1 Objetivo 1.....	87
5.1.1 Identificar la gestión actual de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A.	87
5.1.1.1 Tipo de puesto que se va a contratar.....	87
5.1.1.2 Necesidades de puesto	88
5.1.1.3 Procesos que llevan a cabo dentro de la organización en cuanto reclutamiento, selección e inducción.	88
5.2 Objetivo 2.....	89
5.2.1 Catalogar las últimas tendencias en los procesos de reclutamiento, selección e inducción de las empresas en general.	89
5.2.1.1 Tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción.	89
5.2.1.2 Requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción.	90
5.2.1.3 Impacto de las Redes sociales.	90
5.2.1.4 Tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección.	91
5.2.1.5 Importancia de los procesos de inducción en las empresas.	92
5.3 Objetivo 3.....	92
5.3.1 Relacionar los puntos de mejora del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A. con las últimas tendencias en esos procesos.....	92
5.3.1.1 Tres etapas del modelo de Lewin:	92

5.3.1.2 Descongelamiento.....	92
5.3.1.3 Cambio.....	93
5.3.1.4 Re congelamiento.....	94
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....	95
Y RECOMENDACIONES.....	95
6.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	96
6.2 LIMITACIONES	106
CAPÍTULO VII: PROPUESTA.....	107
7.1 Nombre de la propuesta	108
7.2 Institución, organización o población en la cual se desarrollará	108
7.3 Objetivo general y específicos de la propuesta.....	109
7.4 Cronograma de actividades y responsables	109
7.5 Presupuesto necesario para su implementación	111
7.6 Fases de la propuesta	113
7.7 Referencias.....	114
REFERENCIAS.....	115
ANEXOS.....	122
Lista de Anexos	123
Anexo 1. Cuestionario para departamento Recursos humanos de Constructek S.A.	124
Anexo 2. Guía de entrevista para personas colaboradoras de RRHH de otras empresas.	126
Anexo 3. Declaración Jurada	128
Anexo 4. Consentimiento Informado.....	129
Anexo 5. Consentimiento Informado.....	132
Anexo 6. Consentimiento Informado.....	135
Anexo 7. Consentimiento Informado.....	137
Anexo 8. Consentimiento Informado.....	141
Anexo 9. Carta de autorización de la entidad	143
Anexo 10. Carta de aprobación del Tutor/de la Tutora	145
Anexo 11. Carta de aprobación del Lector/de la Lectora	145
Anexo 12. Carta de aprobación del/la profesional en Filología.....	147
Anexo 13. Licencia y autorización al CENIT.....	148
ANEXO 14.....	149

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	57
Tabla 2	59
Tabla 3	70
Tabla 4	73
Tabla 5	81
Tabla 6	96
Tabla 7	99
Tabla 8	103
Tabla 9	109
Tabla 10	111
Tabla 11	112
Tabla 12	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La gestión del cambio.....31

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por permitirme culminar una etapa tan importante para mí a pesar de todos los obstáculos que tuve, nunca me abandonó.

Agradezco a mi familia por todo el apoyo que me brindaron durante el proceso de elaboración de mi trabajo de investigación.

A mi mamá, que me acompañó durante todo el camino universitario.

A mi papá, que me ayudó con la parte económica para que yo pudiera estudiar en una universidad privada y por ser mi ejemplo a seguir.

A mi hermana, por motivarme y ayudarme en mis momentos más complicados.

A mi hermano, por ser mi razón para continuar cada día.

A mi novio y amigos por apoyarme siempre.

Agradezco a mi tutor Seir Chacón, por el tiempo que dedicó para guiarme y explicarme de la mejor manera este proceso tan importante para mí.

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi mamá que falleció hace 10 años, la cual fue quien me motivó a seguir todos los días a pesar de que muchas veces quisiera rendirme, ella siempre estuvo para levantarme y guiarme por el camino correcto. Además, quiero dedicarle mi tesis a mi papá que siempre estuvo presente, cuando tenía alguna duda o me sentía estancada él me daba el empujón para que levantara la cabeza y continuaré con un anhelo tan importante para mí. A mi hermano y hermana que son mi motivo de felicidad, muchas veces era muy tarde cuando tenía que hacer mi trabajo y ellos se quedaban despiertos conmigo para que yo pudiera terminar. Gracias por creer en mí, los amo mucho y dedico todos mis logros a ustedes.

RESUMEN

La investigación presente se ha realizado con el propósito de conocer los procesos de reclutamiento, selección e inducción de la empresa Constructek S.A. El principal enfoque del tema que se estudió fue investigar si estos procesos se estaban implementado correctamente en la empresa, además se estudiaron las tendencias, técnicas y procesos que actualmente existen en el mercado laboral.

La importancia de investigar y analizar cuidadosamente este tema es porque existen muchos errores que cometen las empresas, ya que no sabe cuáles son los procesos adecuados que tienen que seguir o bien estar actualizándose para cuando van a reclutar en una empresa sea de una manera asertiva y no una pérdida de tiempo y dinero. En la actualidad se ha dado un cambio bastante importante como lo es la implementación de la tecnología y el uso de las redes sociales ha sido un impacto en muchos ámbitos. Por lo que es importante que las empresas se estén actualizando con estos cambios.

Esta investigación se centra en el estudio de las nuevas tendencias de los procesos de reclutamiento, selección e inducción, en cuanto a la participación significativa que tienen las redes sociales actualmente y las maneras que se puede atraer personal a las empresas. La utilización de inteligencia artificial ha incrementado en los últimos años por lo que el mercado se vuelve más competitivo y hay que estar analizando todos estos factores.

El análisis de datos se realizó por medio de una comparación de las respuestas que obtuvieron mediante una entrevista de preguntas abiertas que se realizó a diferentes colaboradores, donde se les preguntó sobre los procesos de reclutamiento, selección e inducción que se realizan en la Constructek S.A. vs los procesos de las otras empresas investigadas. Se establecieron relaciones del comportamiento de las diferentes variables que se investigaron. Además como referencia para fundamentar lo investigado se utilizaron algunos recursos bibliográficos.

Entre las principales conclusiones se determinó que la comunicación y el análisis que se debe de hacer internamente antes de contratar personal es muy importante, ya que va a determinar que puestos deben de ser contratados o bien que técnicas deben de utilizar para que los procesos de reclutamiento logren cumplir con los objetivos de la empresa.

Palabras Clave: Reclutamiento, selección, inducción, tendencias, Avances tecnológicos.

Abstract

The present investigation has been carried out with the purpose of knowing the recruitment, selection and induction processes of the company Constructek S.A. The main focus of the topic that was studied was to investigate if these processes were being correctly implemented in the company, in addition to studying the trends, techniques and processes that currently exist in the labor market.

The importance of carefully researching and analyzing this issue is because there are many mistakes that companies make, since they do not know what are the appropriate processes that they have to follow or be updating so that when they go to recruit in a company, it is in an assertive and not a waste of time and money. At present there has been a quite important change such as the implementation of technology and the use of social networks has had an impact in many areas. So it is important that companies are updating with these changes.

This research focuses on the study of new trends in the recruitment, selection and induction processes, in terms of the significant participation that social networks currently have and the ways that personnel can be attracted to companies. The use of artificial intelligence has increased in recent years, so the market becomes more competitive and all these factors must be analyzed.

The data analysis was carried out by means of a comparison of the answers I know that they obtained through an interview of open questions that was carried out with different collaborators, where they were asked about the recruitment, selection and induction processes that are carried out in Constructek S.A. vs. the processes of the other companies investigated. Relationships of the

behavior of the different variables that were investigated were established. In addition, as a reference to support the research, some bibliographic resources were used.

Among the main conclusions, it was determined that the communication and analysis that must be done internally before hiring personnel is very important, since it will determine what positions must be hired or what techniques must be used so that the recruitment processes achieve the objectives of the company.

Keywords: Recruitment, selection, induction, trends, technological advances.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación se lleva a cabo en los colaboradores del departamento de administrativo de la empresa de Constructek, con edades comprendidas entre los 25 a los 50 años, en la provincia de San José, durante el I cuatrimestre del 2023. Actualmente, el reclutamiento, selección e inducción son conocidos como procesos importantes que utilizan las empresas para poder encontrar a la persona más ideal para el puesto. Muchas empresas consideran que estos procesos no son tan importantes y es por eso por lo que después se empiezan a ver las deficiencias en los puestos contratados. Sin embargo, es importante que la empresa se mantenga actualizando y mejorando sus procesos para que de esta forma exista una confluencia entre el perfil del puesto que se está buscando vs las habilidades y competencia que presenta la persona que se va a contratar.

Actualmente, las empresas están teniendo inadecuados procesos de reclutamiento, selección e inducción y es una de las razones por la cuales el desempeño laboral y productividad ha disminuido. Esto debido a que hay una gran desmotivación en los colaboradores como lo es el no tener claro el puesto al que se le está contratando, por lo que produce que los objetivos de la empresa no se puedan alcanzar.

El reclutamiento, selección e inducción son caminos que necesitan las empresas para poder tener éxito, ya que se dice que cuando los colaboradores se sienten parte del equipo desde el principio, empiezan a dar mejor rendimiento por lo que es importante para la empresa, ya que se

vuelven más productivos, generando que la compañía aumenta los resultados y llega a tomar vida propia.

1.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES

Los antecedentes nacionales e internacionales tienen la misma importancia, ya que nos van a poder ayudar a recolectar información relacionada al tema que estamos investigando. Por lo que podemos comparar los mismos con la investigación que vamos a desarrollar.

Actualmente las empresas deben de tener departamentos que se encargan del reclutamiento, selección e inducción. Esto le va a permitir a la organización que pueda reclutar a las persona ideal para el puesto laboral que anden buscando. Por lo que ayuda a la empresa a tener un ganar-ganar, ya que si contratamos el personal adaptado al puesto, esto generará que poco a poco se vayan cumpliendo los objetivos de la empresa con mayor efectividad.

A. En el trabajo de investigación denominado *Proceso de Reclutamiento y Selección de personal en El Auditor SA*. Las autoras Herrero y Zamuner (2018) definieron el siguiente objetivo general:

“Diseñar y construir un proceso de reclutamiento y selección que permita llevarlo adelante desde la organización.”

Por medio de una investigación de tipo de estudio descriptivo con enfoque cualitativo.

Trabajando esta investigación con una población del personal de la empresa El Auditor SA. y una muestra de 20 colaboradores de esta misma organización.

Resultados

Con los resultados de esta investigación el director de la empresa pudo destacar que le preocupa la rotación y ausentismo de sus colaboradores. La organización presenta procesos de reclutamiento y selección deficientes y es por eso que no contratan personal apto para cada puesto. Por otro lado, reconocen que si manejan un buen clima laboral y tienen un buen trato entre compañeros, pero tienen trabajadores disconformes.

Conclusiones

Esta investigación tiene como conclusión que incorporar un proceso de reclutamiento y selección en la empresa podría ser bastante positivo para la misma. Entre lo que recalcan es que uno de los pasos más importantes para que esto se pueda establecer es identificar primeramente las deficiencias, amenazas y errores que la empresa presenta.

Recomendaciones

Los autoras Herrero y Zamuner (2018) recomendaron generar un análisis de puesto mediante el siguiente proceso:

1. Detección de la necesidad de incorporación de personal.
2. Fuentes de reclutamiento.
3. Recepción de CV y primera selección de los mismos.
4. Convocatoria a entrevista.
5. Primera entrevista.
6. Análisis de candidatos y solicitud de referencias laborales.
7. Segunda entrevista.
8. La elección final.
9. Exámenes.

10. Trámites administrativos

B. En el trabajo de investigación denominado "Plan de buenas prácticas para el proceso de reclutamiento, selección e inducción para el GAD municipal de Palanda en el año 2021". El autor Quevedo (2021) definió como objetivo general:

"Diseñar un plan de buenas prácticas de reclutamiento, selección e inducción a través de procesos y manuales para el GAD del Cantón Palanda con el propósito de mejorar los procesos de manera clara y transparente."

Por medio de una investigación de tipo de estudio descriptivo con enfoque mixto.

Trabajando esta investigación con una población total de trabajadores que laboran en Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palanda y una muestra de 102 colaboradores de esta misma organización.

Resultados

A través de esta investigación se pudieron identificar los siguientes problemas:

- Falta de comunicación
- Falta de las herramientas necesarias para cumplir con el trabajo
- Falta de coordinación en los procesos de RRHH

Conclusiones

Se ha concluido que esta organización no realiza los procesos de reclutamiento, selección e inducción de la manera más adecuada. Esto genera que la empresa no tenga los lineamientos necesarios por lo que genera deficiencias en las funciones que deben de cumplir los colaboradores en la institución.

Recomendaciones

Le recomendó a la persona encargada de los procesos de reclutamiento, selección e inducción de los trabajadores de la organización de hacer el uso correcto de los procesos que fueron propuestos en este trabajo investigativo. Hacer un exhaustivo análisis para que los resultados sean positivos para la empresa y que se dé la descripción detallada de las funciones que deben cumplir en cada puesto.

C. En el trabajo de investigación denominado "Estudio técnico del proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal de los colaboradores de las empresas privadas de la ciudad de Loja en el año 2021". La autora Azuero (2021) definió como objetivo general:

" Realizar un estudio técnico del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal mediante una investigación de campo con el fin de conocer la idoneidad del mismo en las empresas estudiadas."

Por medio de una investigación de tipo de estudio descriptivo con enfoque mixto.

Trabajando esta investigación con una población total de 69 empresas del sector privado de la ciudad de Loja, y una muestra de 20 colaboradores de esta misma organización.

Resultados

Entre los resultados de esta investigación se denomina que los procesos de reclutamiento y selección e inducción son muy importantes para encontrar a la persona idónea para el puesto. Identificaron que muchas de las contrataciones que a veces hacen es por medio de referencia o que sean familiares cercanos por lo que muchas veces los colaboradores no presentan mucho interés al momento de presentar la documentación.

Conclusiones

Con este trabajo concluyeron que la empresa tenía que tener una propuesta que contiene información tanto teórica como práctica. Para poder mejorar los procesos de reclutamiento, selección o inducción del personal y poder implementar estos procesos para aquellas empresas que no cuenten con la misma.

Recomendaciones

Se le recomendó a las empresas que tuvieran parámetros establecidos en la propuesta establecida para que de esta manera tuvieran mejores resultados a la hora que la pusieran en práctica.

D. En el trabajo de investigación denominado "Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, para el año 2022". Los autores Ordóñez y Yangua (2021) definieron como objetivo general:

"Elaborar un programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal considerando la aplicación de la técnica de Behavioral Event Interview para la empresa lojana Sportmancar, que permita la inserción e inducción del personal idóneo."

Por medio de una investigación de tipo de estudio descriptivo con enfoque mixto.

Trabajando esta investigación con una población total de 40 personas de esta empresa, y una muestra de 3 colaboradores de Sportmancar.

Resultados

En base a esta investigación se dieron cuenta que esta empresa no tiene un proceso de inserción e inducción laboral. Por otro lado, esta empresa no tiene un control de gastos y no cuenta con un programa de inducción. También ha surgido la idea de diseñar un método más estandarizado para poder publicar las ofertas laborales.

Conclusiones

En conclusión esta empresa no cuenta con un procesos de reclutamiento, selección e inducción. Determinaron varias fases, entre ellas están: fase de reclutamiento, que se puede dar interno o externo. Fase de selección de personal, con esta fase se van a llevar varias pruebas como lo son las psicométricas, técnicas y entrevistas, para de esta forma tener más conocimientos más cercanos a las actitudes y aptitudes de cada colaborador. Fase de contratación, esta se va a dar mediante la firma del contrato de trabajo donde se determina los servicios que presta el colaborador. Fase de inducción, en esta fase establecieron dos partes, la inducción general y la específica.

Recomendaciones

Se le recomendó a la empresa SPORTMANCAR la aplicación del programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción. Además incluir todas las fases que lleva este proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción.

E. En el trabajo de investigación denominado "Plan de buenas prácticas para el proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal docente de la escuela de educación básica particular "Estancia Pokes" de la ciudad de Loja para el año 2021 ". La autora Blacio (2021) definió como objetivo general:

Proponer un plan de buenas prácticas, por medio de la investigación a través de un planteamiento que permita mejorar el proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal docente de la escuela de educación básica particular "Estancia Pokes" de la ciudad de Loja para el año 2021.

Por medio de una investigación de tipo de estudio descriptivo con enfoque mixto.

Trabajando esta investigación con una población total de 13 personas de esta empresa, y una muestra de 10 docentes y 3 administrativos.

Resultados

En los resultados de esta investigación los colaboradores determinaron que los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal han sido correctamente implementados. Sin embargo, opinan que se debería de implementar un proceso que no demande de tantos recursos. Además, señalan que se deben de implementar otras herramientas y métodos de reclutamiento, selección e inducción del personal docente.

Conclusiones

Los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal docente de este centro educativo no están técnicamente estructurados. Por lo que sus fases no están correctamente definidas. Las herramientas de reclutamiento no son las más adecuadas. Los procesos de inducción a la organización no fueron coordinados adecuadamente para poder incluir a los colaboradores nuevos en el centro educativo.

Recomendaciones

Se le recomendó a este centro educativo que aplicara el proceso de reclutamiento, selección e inducción de personas de una manera más objetiva para poder lograr la efectividad que el centro educativo busca. Por otro lado, se le recomendó que implementen un manual de inducción a la organización y de esta manera los seleccionados puedan tener la información como lo es la misión, objetivos, visión y valores de la empresa. Por último, crear un plan de retroalimentación a los candidatos que participaron dentro de este proceso de reclutamiento.

F. En el trabajo de investigación denominado "Propuesta de un modelo integral 4.0 para el proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal para empresas financieras privadas de la ciudad de Loja, para el año 2021 ". Las autoras Camacho y Masa (2021) definió como objetivo general: "Elaborar un modelo integral 4.0 para proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal mediante el uso de redes sociales para el sector financiero privado de la ciudad de Loja, durante el año 2021."

Por medio de una investigación de tipo de estudio descriptivo con enfoque mixto.

Trabajando esta investigación con una población total de 939 personas de esta empresa, y una muestra de 384 colaboradores de empresas financieras.

Resultados

Con esta investigación determinaron que cada entidad financiera tiene un proceso de reclutamiento, selección e inducción diferente. Estas tienen un tipo de reclutamiento tanto interno como externo, ya que tienen un objetivo en como que es encontrar al colaborador idóneo para el puesto. Además, indican que para poder realizar todos estos procesos deben de tener planificación, análisis y valoración del puesto. Para que el proceso sea efectivo, las entidades deben realizar una secuencia de pruebas evaluaciones y encuestas que nos va a llevar a descartar con más facilidad a los candidatos que no son adecuados para el puesto.

Conclusiones

Como conclusión las autoras Camacho y Masa determinaron que se debía de implementar un software como pieza fundamental. Además, de la implementación de Bizneo, ya que va a ayudar a que se reduzca el tiempo de reclutamiento y selección del personal. Una vez que la entidad haya implementado este software, este mismo va a guardar la información en la nube y va a ayudar para los procesos de reclutamiento. Afirman que una vez este software está implementado se dé la búsqueda del personal que esté más adecuado a las habilidades y conocimientos que andan buscando.

Recomendaciones

Las autoras de la investigación, recomendaron que una vez instalado Bizneo, la gestión del personal va a mejorar. Además va a ayudar a que los reclutadores tengan acceso a la información más fácil y ayudará a que la información de los colaboradores esté en un sitio más segura que es la nube.

G. En el trabajo de investigación denominado “ Plan innovador de reclutamiento, selección e inducción de personal para las empresas del sector privado de la ciudad de Loja, para el año 2021”.

El autor Ordóñez (2021) definió como objetivo general:

Elaborar un Plan innovador de reclutamiento, selección e inducción de personal a través del uso de la herramienta Assesment Center, para dar respuesta a las necesidades laborales, permitiendo optimizar el tiempo, recursos y procesos organizacionales en las empresas del sector privado de la ciudad de Loja.

Por medio de una investigación de tipo de estudio descriptivo con enfoque mixto.

Trabajando esta investigación con una población total de 3966 personas de empresas privadas, y una muestra de 382 colaboradores de empresas privadas.

Resultados

Entre los resultados de esta investigación manifiestan que cuando se realiza la selección de personal, esta se hace sin ninguna guía, por lo que se realiza mediante el criterio personal de la empresa o de las necesidades que tenga la empresa. El 100% de las empresas que participaron en las entrevistas afirman que no sabía de la aplicación de Assessment Center en cuanto a los procesos de selección de personal. Las técnicas de reclutamiento que más utilizan son las virtuales (redes sociales o sitios web). El 75% de las empresas que fueron entrevistadas aseguraron que no tiene un manual de inducción de personal. Todos los colaboradores entrevistados aseguraron que si quieren mejorar los procesos de selección e incluir la herramienta Assessment Center.

Conclusiones

En conclusión el autor de esta investigación afirma que con la aplicación Assessment Center las empresas van a poder identificar a los candidatos que van a tener un excelente desempeño laboral en los puestos que se solicitan. Generará más interacción entre los participantes y los reclutadores. Además mejorar un 50% las competencias de los trabajadores. Genera información más precisa y completa.

Recomendaciones

Le recomiendo la implementación del proceso de reclutamiento, selección e inducción por medio de la herramienta Assessment Center, ya que va a tener a un personal más calificado y siendo más eficientes en el desempeño laboral. Realizar seguimientos continuos e incluir evaluación de competencias cada tiempo determinado para los colaboradores de las empresas, para que de esta manera se pueda determinar el mejoramiento de las competencias de los trabajadores. Por último, establecer un buen programa de formación y así poder capacitar a los colaboradores de la mejor manera.

H. En el trabajo de investigación denominado "Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S.". El autor López (2017) definió como objetivo general: "Plantear una propuesta de mejoramiento de la administración del recurso humano (reclutamiento, selección e inducción) en la empresa *Inciteco S.A.S.*"

Por medio de una investigación de tipo de estudio descriptivo con enfoque cualitativo.

Trabajando esta investigación con una población total de 9 cargos laborales de esta empresa, y una muestra de 9 colaboradores de la empresa Inciteco S.A.S.

Resultados

Con esta investigación el autor pudo observar que si existe el proceso de selección, sin embargo, comentó que este proceso no cumplía con lo que la empresa estaba buscando y las contrataciones se hacían de forma informal. En cuanto al proceso de reclutamiento existían muchas falencias dentro del mismo. Había falta de comunicación dentro de los departamentos y en cuanto a la inducción era bastante deficiente, además no contaba con una estructura establecida.

Conclusiones

Como conclusión el autor definió que se debe de tener parámetros definidos y que sean acorde con la empresa. Además que es muy importante que se den los procesos de reclutamiento selección e inducción para que de esta manera la empresa pueda ir midiendo el desempeño de los colaboradores que van reclutando.

Recomendaciones

Se le recomienda a la empresa que a la hora de reclutar debe de mostrarse el candidato de una manera capaz y que sepa de las funciones que debe de cumplir en la empresa. Determinar si cumple con todos los requisitos para trabajar en ese puesto y tener bien definido cuál va a ser el plan de inducción.

I. In the research called "HRM Process of Recruitment and Selection: Case Subija Services Oy".

The author Ghimire (2021) defined as general objective: "The project objective (PO) was to produce document templates and guidelines of recruitment, selection for the Subija services Oy.

To achieve these outcomes, the project objective was divided into 7 different project tasks (PT)."

Through a descriptive study type investigation with a qualitative interview.

Working this research with a total population 4 teams (HR department) from this company, and a sample of 4 teams (HR department) from this company.

Results

The methods applied in this project were based on the personal experience. Then the orientation and training were started just after the informal interview. The methods the company carried out for the recruitment were: 1. Preparation for recruitment, 2. Review of applications, 3. Conducting a phone interview. This company is a very small company.

Conclusion

In this thesis the author concluded that this company needs to illustrate every task. The first one is to be focused on producing the theoretical framework. Second focused on analyzing the current HRM process of recruitment and selection. Third one is to develop a new HRM process. Four task, documents and templates were prepared, and this is going to help the recruitment and selection process. Task #5 produce a booklet for the company designing guidelines for this process. Task #6 presenting the final documents. Task #7 evaluate the project outcomes.

Recommendations

Analyzing this process and documents of the company, the author of this research realized there are many development areas. The author recommended to document everything, with this the HRM process is going to be better. All the documents produced for the company take into use immediately. Follow the guidelines.

J. In the research called " Effect of Recruitment and Selection Practices on Organizational Performance in the Case of United Bank S.C ". The author Gode (2019) defined as general objective: " The overall objective of the study is to identify recruitment, selection practices and their effect on organizational performance of the United Bank S.C. "

Through a descriptive study type investigation with qualitative and quantitative research.

Working this research with a total population 1855 from companies, and a sample of 329 employees from different branches.

Results

With this research the author said that the recruitment policy must change from time to time. The recruitment announcements are published in the manners to invite the internal employees to participate. The applicants who fulfill the requirement of this announcement are given examination.

Conclusion

In this investigation the author said that the quality of new recruits depends in the company's recruitment practices. The effective use of recruitment and selection process has shown to be related organizational, and this process has a significant effect with the performance of the company.

Recommendations

The recommendations of this research are:

The bank usually uses the newspaper to announce when there is a vacancy available. The company needs to encourage the employees to perform the will. To take feedback from the customers and use the information to be better and to use other vacancy announcement methods to hire people, like the social media, jobs sites.

1.1.2 Delimitación del problema

Delimitación temporal: Primer cuatrimestre 2023

Delimitación geográfica: Calle blancos

1.1.3 Justificación

A continuación, se desglosa las justificaciones que tendrá el trabajo de investigación acerca del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek, San José, I cuatrimestre del 2023.

Contexto donde se va a desarrollar la investigación (breve descripción del lugar y población).

La investigación se desarrollará en la empresa Constructek S.A. En San Francisco de Guadalupe, esta empresa es de construcción lleva 25 años en el mercado y está incorporando el área de RRHH en dicha empresa. Esta empresa es de aproximadamente de 80 personas.

1. Instrumentos para utilizar para la recolección de datos:

El instrumento que se utilizará será una entrevista con preguntas abiertas y benchmarking.

2. Tamaño de la muestra (número de participantes en la investigación)

El tamaño de la muestra: 3 gerentes de RRHH y la persona encargada del proceso de reclutamiento, selección e inducción.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál debería de ser el proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, San José, durante el I cuatrimestre del 2023?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Según Mata (2019) afirma que: "El objetivo general es la meta global del estudio y se divide en metas de menor alcance (objetivos específicos), las cuales, unidas conforman o completan el nivel de dicha meta global." Es por eso que para poder generar una buena investigación nuestro objetivo general debe de ser muy adaptado a lo que queremos investigar y obtener los resultados deseados.

- **Analizar los factores en la determinación del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A, San José, en el periodo del I cuatrimestre del 2023.**

1.3.2 Objetivos específicos

Según Mata (2019) afirma que: "Los objetivos específicos son el desglose de la meta general. Corresponden a metas más específicas, de menor nivel de conocimiento." Por lo que estos objetivos son muy importantes en las investigaciones.

- Identificar la gestión actual de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A.
- Catalogar las últimas tendencias en los procesos de reclutamiento, selección e inducción de las empresas en general.
- Relacionar los puntos de mejora del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A. con las últimas tendencias en esos procesos.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

Gestión de cambio organizacional

¿Qué es la gestión del cambio?

Actualmente las organizaciones están utilizando la gestión del cambio para poder facilitar y conseguir que implementen con éxito procesos de transformación en las empresas. Según anónimo (s.f.) afirma que:

La transformación digital ha revolucionado la cultura de las empresas y este proceso es, por tanto, la respuesta a la necesidad de afrontar transformaciones rápidas e importantes. Las más frecuentes son: cambios tecnológicos, cambios en el modelo de negocio, cambios a nivel organizacional y de procesos, etc.

Por lo que, es muy importante que las empresas tengan las herramientas necesarias para poder enfrentar los cambios que se van a estar dando en el transcurso del tiempo.

¿Por qué es importante la gestión del cambio organizacional?

Cuando se dan las transformaciones muchas veces trae consecuencias y estas van a recaer en las personas. Muchos de los trabajadores por la inseguridad de los cambios los rechazan, por lo que genera gran incertidumbre. Un claro indicador que una persona posee la habilidad de liderazgo profesional se da cuando tiene la capacidad para adaptarse y poder gestionar el cambio. Según Anónimo (s.f.) afirma que: “Las personas que toman conciencia de la necesidad del cambio organizacional aumentan su compromiso con la compañía y con el éxito del proceso, demuestran que son capaces de afrontar nuevos retos y desarrollan una mayor autoconfianza.” Asimismo demuestran a la organización la capacidad de sus habilidades blandas y cómo pueden reaccionar ante cualquier situación diferente que se les presente.

Pasos para realizar la gestión del cambio organizacional:

1. **Definir:** el plan y alinear a los líderes para poder cumplir con todos los objetivos estratégicos.
2. **Detallar:** se va lograr traducir la visión del cambio y se va a convertir en realidad.
3. **Asegurar:** se debe de lograr que este cambio se dé a lo largo del tiempo y pueda ser sostenible.
4. **Desarrollar:** brindarle a los colaboradores las herramientas necesarias para que puedan alcanzar el cambio deseado.
5. **Comunicar:** sobre el cambio y la visión que la empresa tiene, ya que de esta manera podemos generar un compromiso en los colaboradores.



Figura 1. La gestión del cambio

Fuente: Iberdrola (s.f). Gestión del cambio: una habilidad vasca para las empresas y las personas en el siglo XXI. <https://www.iberdrola.com/talento/que-es-gestion-del-cambio>

Puntos clave para adaptarse a los cambios

Actualmente los colaboradores deben de seguir diferentes pasos para que les sea más fácil adaptarse a los cambios, por lo que es importante que sea un proceso recíproco con la empresa. Anónimo (2020) afirma que: “La comunicación como máxima. Sea como sea, es vital que el empresario tenga comunicación fluida con los empleados. Que se sepa en todo momento cómo está la empresa, en qué situación y qué se va a hacer con la actividad.” Por lo que las herramientas tecnológicas que existen actualmente son fundamentales, ya que facilitan el estar comunicándose sea vía videollamada, correos, llamadas o mensajes.

Mantener a los colaboradores en calma es primordial, ya que va a lograr que se le pueda transmitir a ellos serenidad, por lo que los va a ayudar a trabajar con más actitud y ganas. Implementar nuevos canales donde ellos puedan vender los productos o servicios de la empresa generarán mayor dedicación y por último, la tecnología se debe de utilizar como base ya que va a ser el canal que los colaboradores van a utilizar para todo.

Modelo de Kurt Lewin

¿Cuál es el modelo de Lewin?

Este modelo se basa en una fórmula general que se basa en los procesos de adaptación que tienen las personas o bien las organizaciones ante situaciones que van a traer nuevas condiciones. Asimismo, Gasbarrino (2023) afirma que:

Para Lewin, las sociedades se comportan como campos de fuerza en los que interactúan individuos y espacios en tensión. Esto significa que cuando un elemento de la sociedad se ve modificado, el resto de las partes del sistema perciben una alteración de su medio o campo.

Es por eso que este modelo cuenta con tres etapas: descongelamiento, movimiento y congelamiento, que va a permitir que ocurra el cambio y la adaptación.

Etapas del modelo de Lewin

Descongelamiento

En esta etapa podemos observar cuando el cambio se da de forma interna o externa. Puede que la necesidad provenga de afuera de la organización o bien que sea interna.

Cuando sucede por factores externos va a ocurrir de manera espontánea y se va a necesitar un llamada a la acción, es decir, un ejemplo puede ser cuando una empresa lanza un producto nuevo y logra robar la atención de los consumidores.

Por otro lado, cuando se da de forma interna según Gasbarrino (2023) afirma que:

(...) si está condicionado por una búsqueda interna, el descongelamiento es un proceso lento que requiere la toma de conciencia del cambio como algo necesario. Esto ocurre cuando en una empresa ya no sirven los valores empresariales, cuando disminuye la productividad o cuando se ve mermada la calidad del servicio brindado.

Por lo que, durante esta etapa los colaboradores deben de determinar este cambio como algo necesario para poder cumplir con la productividad de los trabajadores e incentivando a que se de toma de acción ante posible cambio.

Movimiento

En esta etapa es cuando los miembros de la empresa se dan cuenta de la importancia de que se dé el cambio de lo establecido y es donde hacen parte del proceso de modificación. Se van a hacer una serie de diagnósticos que van a permitir que se determine que es lo que se debe de cambiar o

mejorar. A partir de esto se puede modificar los comportamientos establecidos, adoptar nuevos valores, rehacer las reglas del mercado, redefinir objetivos empresariales, generar nuevas metodologías de trabajo y muy importante se va a poder solucionar problemas pendientes. Según Gasbarrino (2023) afirma que: “Este proceso generalmente es largo, ya que requiere la readaptación de todos los miembros del equipo a una nueva dinámica de trabajo. Además, las nuevas costumbres no siempre son exitosas, por lo que se debe tener paciencia(...)” Por lo que se debe de tener paciencia en cuanto a esta etapa, ya que va a ser un modelo de prueba y error.

Congelamiento

El recongelamiento es la última etapa de este modelo, por lo que para esta etapa la organización debe haber encontrado la solución perfecta a la problemática que motivó a la necesidad del cambio. Para este momento se debe haber adquirido una nueva dinámica de trabajo y con ello un punto de estabilidad. Según Gasbarrino (2023): “Si no existe la armonía en las prácticas internas o siguen surgiendo problemas, significa que todavía no has llegado a esta etapa. Para acelerar este proceso puedes ofrecer estímulos o premios cuando los colaboradores adopten los nuevos valores (...)” . Una vez establecido que todo haya quedado solucionado perfectamente implantado, se puede decir que el congelamiento fue efectivo.

Ventajas del modelo de Lewin

- Permite generalizar comportamientos y crear diferentes estrategias para poder afrontar los retos.
- Hace sencilla la comprensión del cambio y además permite que se abarque el proceso en pasos simples que pueden ser repetidos.
- En las organizaciones permite gestionar por etapas las transformaciones dentro o fuera de la empresa.

Desventajas del modelo de Lewin

- Al ser una fórmula general se va a aplicar a diferentes escenarios y no se va a tomar en cuenta las perspectivas individuales.
- No contempla las variaciones culturales, económicas, sociales o tecnológicas sobre el contexto en el que ocurre el cambio.
- No considera los escenarios posibles en los que el cambio es constante y no hay el tiempo suficiente de llevar a cabo la adaptación completa.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Procesos de reclutamiento

¿Qué es el reclutamiento?

Son aquellos procedimientos que las empresas van a utilizar para convocar a personas y poder llenar las vacantes disponibles de la organización. Este proceso de reclutamiento lo utilizamos como aquel primer paso que va a atraer personas que estén interesadas en el puesto vacante. Este mecanismo es utilizado en el departamento de recursos humanos, ya que ayuda a captar aquellas personas que tengan el mayor potencial para dicho puesto laboral.

Etecé (2020) afirma que: “La empresa debe comunicar el proceso de reclutamiento a la comunidad para que se postule todo aquel que cumple con los requisitos.” Por lo que, para que se dé un correcto proceso de reclutamiento las empresas deben de difundir toda la información necesaria que la nueva persona va a ocupar. Entre ellas están las tareas a cumplir, las competencias que esta persona va a necesitar para el puesto y la cantidad de puestos que hay libres en la empresa.

Tipos de reclutamiento

Cuando vamos a empezar los procesos de reclutamiento tenemos que tomar en cuenta los siguientes tipos que vamos a observar en las empresas: interno, externo y mixto. En cuanto al reclutamiento interno se da cuando la organización le da ascensos o bien transfiere a sus colaboradores según sus competencias a los puestos vacantes. Etecé (2020) afirma que: “Es un proceso de reclutamiento en el cual se ahorra dinero y tiempo.” Asimismo ayuda a los colaboradores con su clima organizacional, ya que el empleador de cierta forma reconoce todo el trabajo y esfuerzo del trabajador. Además, esto es un plus para las empresas, ya que el colaborador ya está familiarizado con los conocimientos requeridos en la empresa y esto mismo va a ayudar a que no requiera de un tiempo extenso para poder adaptarse a la empresa.

Reclutamiento externo es aquel donde las organizaciones buscan atraer personas externas a la organización, buscando siempre que cuenten con las competencias y características necesarias que la empresa está necesitando para el puesto vacante. Entre sus ventajas está que da nuevos aires a la empresa, sin embargo, también tiene sus desventajas como generar a los trabajadores actuales de la compañía una negatividad sobre la disminución de la posibilidad de que ellos tengan un ascenso o bien que asuman un nuevo cargo en la organización.

Reclutamiento mixto es aquel donde las empresas buscan nuevos talentos exteriores a la empresa pero también convocan a colaboradores actuales de la empresa. Buscando a los candidatos con mayor conocimientos y características tengan en base a la vacante disponible, ya que de esta forma podrá cumplir con las tareas y obligaciones del puesto.

Últimas tendencias

Con el paso de los años las tendencias de reclutamiento van cambiando, por lo que nos van a generar métodos actualizados para poder atraer nuevos colaboradores. En 2023, vamos a poder observar las nuevas técnicas que los reclutadores utilizan para atraer talentos. Entre estas tendencias están:

- 1. E-recruitment:** esta técnica de reclutamiento es aquella que se da mediante el uso de la web, softwares y tecnologías que van a ayudar a las empresas a atraer, evaluar y contratar a aquellas personas que estén adecuadas para el puesto. Según Anónimo (2023) afirma que: “El método de E-recruitment incluye a las redes sociales y el uso de software, como Applicant Tracking y HRIS.” Por lo que dará mayor facilidad a las empresas para reclutar.
- 2. Experiencia del candidato:** Actualmente la demanda de las personas calificadas para los puestos supera la oferta, por lo que las organizaciones deben de generar que el candidato tenga una buena experiencia. Anónimo (2023) afirma que: “Una tendencia a tener en cuenta a este respecto es la personalización para evitar que los candidatos se sientan desconectados o tratados como una entrada de datos más.” Por lo que es muy importante nunca perder ese contacto personalizado con los interesados al puesto, así se sentirán parte de la organización.
- 3. Automatización de procesos:** esta automatización es bastante amplia y puede generarse de varias formas entre ellas están: los chatbots o los programas que se han creado para agendar y gestionar las entrevistas que van a realizar las empresas. Se dice que gran parte puede desarrollarse sin tener que contar con la presencia de humanos.

4. **Marca del empleador:** esta tendencia es sobre cómo los solicitantes investigan primero la organización para analizar la reputación y la marca de dicha empresa donde se va a postular, ya que muchos colaboradores buscan una empresa que sea respetada y con buena fama.
5. **Flexibilidad laboral:** en cuanto a la flexibilidad laboral va a lograr crear un lugar más atractivo de trabajo para los colaboradores, ya que pueden tener flexibilidad de horarios o bien que pueden trabajar donde y cuando ellos deseen.
6. **Inteligencia artificial:** La inteligencia artificial es un programa que se ha ido expandiendo cada vez más, por lo que le genera más herramientas a las organizaciones. Anónimo (2023) afirma que: “La IA en el reclutamiento continúa expandiéndose, ofreciendo una variedad de útiles herramientas de reclutamiento, que incluyen búsqueda, recuperación y coincidencia de candidatos automatizados.” Por lo que muchos procesos debido a la tecnología van a ir cambiando en las empresas.
7. **Habilidades transferibles y upskilling:** según investigaciones actualmente es más difícil encontrar personas que estén capacitadas para los diferentes puestos de trabajo por lo que, han estado realizando la contratación en base a las habilidades transferibles y ya no toman tanto en cuenta la experiencia laboral que han tenido en otras organizaciones. Asimismo se busca ayudar a fomentar en los colaboradores el upskilling, ya que con este proceso ellos van a poder aprender y aumentar sus habilidades haciendo que sean más competitivos en sus áreas.
8. **Marketing de reclutamiento:** esta tendencia utiliza métodos de marketing comunes en los procesos de contratación de personal, ya que con estos podemos atraer a los candidatos deseados para la empresa. Según anónimo (2023) afirma que:

“ Mantener una red de talentos en el sitio de tu empresa es un método cada vez más popular para mantenerse en contacto con posibles candidatos y atraer a los mejores talentos para cubrir los puestos vacantes rápidamente.” Por lo que inspira a los candidatos a postularse a las vacantes disponibles.

9. Reclutamiento basado en proyectos: esta tendencia lo que busca es generar una ventaja para que las organizaciones puedan reunir a las personas mas adecuadas para el campo en el cual están las vacantes libres.

10. Diversidad laboral: con este proceso de reclutamiento las empresas se ven beneficiadas, ya que ayudan a que los colaboradores tengan mayor felicidad, lealtad, productividad y retención laboral.

Procesos de selección

¿Qué es selección de personal?

Mediante este proceso las organizaciones van a poder hacer evaluaciones de los candidatos a las vacantes disponibles. Actualmente el proceso de selección de personal se ha convertido en un punto clave para que las organizaciones atraigan nuevos talentos a las empresas. Las organizaciones deben de buscar una adecuación entre el candidato que van a contratar con los valores y objetivos de la organización. Además este es un proceso estratégico para las organizaciones.

Cuando se va a dar la selección de personal las organizaciones pasan por diferentes 9 etapas de selección las cuales son:

1. Evaluar las necesidades de la organización
2. Publicar la oferta de trabajo

3. Filtrar currículos
4. Primeras entrevistas
5. Pruebas psicotécnicas y entrevista por competencias
6. Terna
7. Entrevista final y negociación de condiciones
8. Firma del contrato
9. Onboarding del candidato al puesto de trabajo.

Es importante que se de la selección del personal en las organizaciones, ya que de esta manera las organizaciones tendrán crecimiento y además ayudará a la hora de seleccionar a los candidatos de manera más adecuada y logrará retener a colaboradores. Según Interim Group (2022) afirma que:

Si tenemos problemas en la selección de personal y nos equivocamos en la selección de un perfil tendremos consecuencias graves como fuga de talento, pérdida de confianza de la plantilla establecida, pérdidas económicas al tener que reiniciar el proceso de selección.

Por lo que es muy importante que el departamento de Recursos Humanos realice todos los pasos de selección de personal correctamente.

Nuevas tendencias de selección de personal

1. **Social recruiting**: esta tendencia consiste en atraer y captar a los profesionales a través de internet. Sobre todo en plataformas de las redes sociales. Asimismo esta tendencia se ha implementado cada vez más, ya que la tecnología va avanzando en el transcurso del tiempo. Esto mismo genera ventajas a las organizaciones como reducción de costos y de tiempo.

2. **Engagement laboral:** es de suma importancia que se logre alcanzar los objetivos de la empresa y que los colaboradores tengan ese compromiso laboral, ya que si el colaborador no se siente parte de la empresa su productividad no va a ser la deseada.
3. **Selección por competencias:** este método muchas veces ayuda a los reclutadores a seleccionar de una manera más eficaz, ya que va a ser una entrevista en base a la experiencia y el comportamiento de la persona entrevistada.
4. **Inbound recruiting:** este método es centrado en el candidato, logran que el candidato se enamore mientras está en el proceso de selección. Asimismo, crea tal vínculo que tenga la necesidad de querer trabajar en esa organización. Se va a dividir en 4 etapas: atraer talento, buscar la conversión, contratación y fidelizar el talento para evitar que abandone el trabajo en el futuro.
5. **Gamificación:** este método se encarga de utilizar mecanismos de juegos para que el candidato se sienta más relajado, por lo que estará más confiado, generando que la entrevista sea con mayor naturalidad y sinceridad.

Procesos de inducción

Con el proceso de inducción vamos a lograr que las personas que están entrando a la empresa tengan esta herramienta impartida por el departamento de recursos humanos para recibir la información general acerca de la empresa y la específica del puesto que va a desempeñar. Cuando estos procesos no se dan correctamente desde el principio la persona no logra integrarse rápido a la empresa y esto mismo no favorece a la organización. Según Naranjo, B (2019) afirma que:

Se sabe que la efectividad de las acciones de un equipo de trabajo (independiente del área específica de trabajo), dependerá de la forma como cada miembro de su grupo haga el trabajo y lo integre con el resto del proceso productivo.

Por lo que es importante que este proceso se de correctamente y que se cumplan todos los pasos que las inducciones requieren. En los programas de inducción el reclutador va a buscar que el nuevo colaborador se interiorice tanto con la organización en general como en lo específico y que identifique la organización como un sistema dinámico.

Etapas de la inducción:

Inducción general: en esta etapa se le va a brindar al nuevo colaborador la información general, sobre el proceso productivo de la empresa y las políticas generales que la organización plantea. Se debe de presentar un organigrama de la compañía y con ello la historia, visión, misión, objetivos de la empresa, valores corporativos, tamaño de la organización y los accionistas de la misma. Se debe de dar charlas motivacionales, certificaciones, programas de desarrollo, entre otras que son muy importantes en este proceso. Asimismo, brindar información de la empresa como las políticas, compromiso de la gerencia y la salud ocupacional. Según Naranjo, B (2019) afirma que: “(...)la salud ocupacional es responsabilidad de la empresa y está a cargo del personal dirigente; por lo que es responsabilidad de los funcionarios con nivel de dirección y coordinación, ofrecer adecuadas condiciones de trabajo (...)” Para que de este modo todo ocurra de la manera más segura, buscando el bienestar de la empresa y del colaborador.

Inducción específica: Darle la orientación necesaria al trabajador sobre los aspectos específicos que va a desempeñar en la organización y profundizar todos los aspectos importantes del mismo, ya que se debe de ser claro para que la persona cumpla con sus labores de la mejor manera. En esta etapa el organizador que va a llevar a cabo la inducción va a ser el dirigente del cargo o jefe inmediato. Se presentará el tipo de entrenamiento que el trabajador va a recibir, el organigrama

específico, diagrama de flujo de generación, manual de funciones, estándares o normas de seguridad, obligaciones y derechos tanto del empleador como del subordinado y los equipos de protección personal que cada colaborador debe utilizar. Naranjo, B (2019) afirma que:

Todos los aspectos tratados en este proceso, deben estar por escrito y se debe de suministrar una copia al trabajador, para que los use como documentos de consulta permanente. La empresa debe guardar registros escritos y firmados por el nuevo empleado, como constancia de haber recibido la capacitación en todas las actividades realizadas en este proceso de inducción.

Como es dicho por el autor, es muy importante que todo se deje escrito y con claridad, ya que ambas partes deben de entender todo puntualmente para que en un futuro no se den malentendidos.

Evaluación: en esta etapa se va a dar la evaluación del proceso que se llevó a cabo de inducción y se va a tomar las acciones correspondientes. Se debe de realizar esta prueba también para determinar e identificar cuáles puntos fueron los que no quedaron claros y de esta forma poder reforzarlos.

Cuando este proceso se realiza es relevante que se de con una excelente comunicación y participación de ambas partes, ya que de esta forma la organización podrá alcanzar los objetivos planteados. Manteniendo siempre al colaborador motivado para que continúe en la organización.

Beneficios de un buen proceso de inducción

Según Staff Human Quality (2023) afirma que: “ Orientar, ubicar y supervisar al personal que recién ingresa a una empresa es un proceso de vital importancia, ya que permite que los nuevos trabajadores sientan pertenencia y alcancen un buen desempeño con rapidez.” Por lo que es importante que los colaboradores se adapten y se integren de la mejor manera.

Entre los beneficios de dar una inducción con la mejor calidad es que ayudará a que el colaborador tenga una forma de ver a la organización de una manera más amplia y así se adaptará mejor a las labores.

Se puede observar que las organizaciones podrán tener una mejor comunicación interna y además ayudará a agilizar los trabajos interdisciplinarios. Asimismo, se logrará que se favorezca el sentido de pertenencia del personal, por lo que genera que ellos trabajen con mayor disposición y serán más eficaces y eficientes.

Desventajas de no brindar la inducción

Algunas empresas cometen un gran error al no cumplir con los procesos de inducción y prefieren que los nuevos colaboradores se den cuenta por ellos mismos como opera la organización y muchas veces esto mismo trae repercusiones en la empresa.

Según Staff Human Quality (2023) afirma que: “ A la larga, la falta de orientación afecta tanto al nuevo empleado como a la empresa, pues hacer que alguien aprenda sobre la marcha cuesta dinero y tiempo.” Por lo que la productividad del colaborador no va a ser la óptima que la organización busca.

Además estas consecuencias pueden perjudicar a la empresa generando que clientes leales que tienen ya no trabajen más con la organización, ya que como Buk (2022) afirma que:

Si no capacitas a un nuevo colaborador, corres diferentes riesgos con efectos negativos, como la pérdida de productividad o el costo de rotación de trabajadores. Considera también la posibilidad de que los clientes perdidos, pueden haber sido causa de errores cometidos por los colaboradores capacitados inadecuadamente.

Es importante, determinar que muchos errores que se cometen en las organizaciones es debido a que los colaboradores no saben desempeñar bien sus funciones y perjudican los procesos.

A continuación 3 consecuencias de no realizar inducción y capacitaciones:

1. Se deteriora el desempeño individual:

Cuando en las organizaciones se presenta la falta de herramientas y capacitaciones necesarias puede llegar a crear una pérdida en el desempeño individual. Según Buk (2022) afirma que: “Es clave contar con las competencias relacionadas a las funciones del cargo, al contexto de trabajo y las nuevas competencias digitales, por ejemplo, teletrabajo.” Asimismo, esto permitirá que los trabajadores estén más preparados y ante cualquier situación donde necesiten algún cambio puedan adaptarse de la mejor manera.

2. Se imposibilita el desarrollo a largo plazo para la empresa:

Es importante que en las empresas se den estas capacitaciones, ya que va a lograr que la empresa logre crecer a largo plazo. Además puede enfrentar a las competencias, sino quedará en desventaja. Puede llegar a generar que en la organización se de fuga de talentos y eso no es positivo para las empresas actualmente.

3. Disminuye la motivación:

Cuando se realizan estas capacitaciones e inducciones internas generan en los colaboradores un impacto bastante positivo, ya que los subordinados sabrán que la empresa tiene una alta preocupación para que pueda alcanzar ese desarrollo personal y profesional. Cuando no se realizan estos procesos generan conflictos hasta entre sus mismos grupos de trabajadores. Buk (2022) afirma que: “Cuando esto ocurre la relación dentro de cada equipo de trabajo y entre los mismos equipos se vea deteriorando y los efectos comienzan a notarse

en la empresa en el corto plazo.” Por lo que el clima organizacional va a ser negativo y la productividad a disminuir.

Últimas tendencias en los procesos de inducción

Employer Branding: se debe de mantener una imagen positiva siempre de la empresa pero no solo para los clientes sino también internamente con los colaboradores. Al mantener a los trabajadores motivados esto generará que ellos mismos compartan estas experiencias con los nuevos integrantes de la organización. Según Soto (2022) afirma que: “Surge así la figura del **"buddy"** que **acompaña y sirve de apoyo** al candidato durante todo el proceso de incorporación, resuelve dudas y ayuda a la integración en el equipo.” Así el nuevo colaborador se sentirá incluido y generará un buen clima organizacional.

Mejorar por el análisis de los datos: Según Soto (2022) afirma que: “La inteligencia del *software* está transformando los Recursos Humanos. Por el momento tiene su foco principal en los procesos de reclutamiento, que en la mayoría de las ocasiones es un proceso muy costoso e ineficiente (...).” Va a utilizarse para la evaluación de RRHH o bien va a ser un factor de gran ayuda para la medición de indicadores de desempeño de los colaboradores. Además cuando se haga pública esta información va a ser más fácil para otros candidatos saber si esta empresa es de su interés.

Iniciar la experiencia de la incorporación antes del primer día: es muy importante que el colaborador empiece con este proceso de onboarding antes de que ya comience con sus labores el primer día. Según Soto (2022) afirma que:

Por ello es crucial extender la experiencia de incorporación más allá de las instalaciones de la oficina y adelantarse a su primera semana de incorporación, reduciendo también el estrés que sufre un empleado nuevo las primeras semanas -demasiado estrés impide que las personas asimilen la información correctamente o desempeñen sus tareas de forma adecuada.

Es por eso que el departamento de RRHH debe mantener estos procesos y brindarlos correctamente, para que él colaboradores no sienta inconformidades en el trabajo.

Por lo que se aconseja mantener un diálogo constante, contactar a la persona unos días antes y muy importante mantener la documentación lista.

Últimas tendencias en habilidades blandas en los procesos de reclutamiento, selección e inducción

¿Qué son las habilidades blandas?

Son aquellas habilidades de las personas que se relacionan con la manera en que los individuos se relacionan e interactúan con otras personas. Según Castro (2020) afirma que: “Las competencias suaves o “soft skills” son habilidades personales que poseemos y que se pueden utilizar en cualquier campo en el que nos desempeñemos y que nos ayudan a interactuar con los demás.”

Actualmente estas habilidades son muy importantes para los reclutadores.

Las habilidades blandas más valoradas en el 2023

- **Capacidad para buscar soluciones:** un punto clave que se va a dar en los próximos años va a ser que las personas tengan pensamiento analítico. Poder resolver los conflictos laborales sin tener tantos obstáculos.
- **Inteligencia emocional:** según estudios afirman que contar con esta habilidad genera que se aumente la productividad. Por lo que va ayudar a que la persona construir relaciones que van a ser basadas en la empatía y esto va a generar el sentimiento de pertenencia y la positividad también.
- **Adaptabilidad a los cambios:** actualmente se ha estado dando el cambio tecnológico a nivel mundial y se han dado transformaciones en los modelos de negocios. Según Hernandez (2023) afirma que: “ Vas a necesitar un talento que sepa desarrollar proyectos novedosos dentro de la compañía y moverse entre ellos. Y además cuente con una mentalidad de crecimiento basado en el instinto de aprendizaje.” Por lo tanto, se necesitará que la persona tenga la capacidad de adaptarse y generar proyectos novedosos para la organización.
- **Pensamiento crítico:** se busca que la persona tenga una actitud crítica. Mediante indicadores y procesadores de datos la persona podrá tomar decisiones bajo su criterio.
- **Gestión del tiempo:** organizar y dar prioridad a las tareas designadas.
- **Asertividad:** con esta habilidad lo que se busca es cumplir con el objetivo y que se pueda transmitir el mensaje y recibir correctamente.
- **Intraemprendimiento:** actualmente la actitud emprendedora es muy valorada en las organizaciones porque va a influir para que la persona tenga el sentido de crear soluciones.

Inteligencia artificial

¿Qué es inteligencia artificial?

Se le conoce como inteligencia artificial a aquella rama de computación que simula la inteligencia humana en máquinas, son conjuntos de algoritmos que van a ayudar a procesar técnicas y datos de manera más rápida y correcta. Se basa en funcionalidad o en capacidades. La inteligencia artificial está siendo usada actualmente en las organizaciones, ya que ayuda a generar respuesta a la empresa más rápido. Según Integralia (2021) afirma que:

La IA en el reclutamiento consiste en la implementación de soluciones basadas en **la inteligencia artificial en el proceso de búsqueda, selección y contratación de candidatos para roles específicos**. Su objetivo es automatizar tareas repetitivas que requieren mucho tiempo y recursos.

Por lo que será de gran ayuda para el departamento de recursos humanos, sobre todo a la selección de candidatos y su contratación a las labores específicas.

Las soluciones basadas en inteligencia artificial son aquellas que van a tener la capacidad de analizar curriculums y van a determinar cuales son aquellos que tienen más compatibilidad para el puesto que se quiere contratar. Además, según Integralia (2021) afirma que: “Una solución de inteligencia artificial rápida y eficaz ayuda a crear equipos de desarrollo tecnológico talentosos adaptados a las necesidades y objetivos de los clientes.” Por lo que será menos costoso y requerirá menos tiempo para la organización. Los procesos de contratación con la inteligencia artificial va a ser de manera más rápida y va a elevar la calidad.

Ventajas de utilizar IA

1. Calidad de contratación mejorada
2. Reducción de tiempo y coste de contratación

3. Contrataciones más diversas e inclusivas
4. Adaptable al teletrabajo
5. Comunicación mejora con los candidatos

Desventajas de IA

1. Aumenta el desempleo
2. Tiene alto coste
3. No tienen valores ni sentimientos

2.3 MARCO CONTEXTUAL

Historia de la empresa

Somos una firma de consultoría en arquitectura y construcción, dedicada a desarrollar todo tipo de proyectos, tratando de crear un lenguaje propio y reconocido que brinde soluciones arquitectónicas contemporáneas para un mundo en constante cambio y evolución.

Con más de veinticinco años de experiencia, Constructek busca, a partir de las ideas iniciales del cliente, desarrollar un ante proyecto innovador que responda a sus necesidades y posibilidades.

El respeto por la naturaleza y vegetación existente en el lugar, forma parte importante de nuestra filosofía de diseño, con el fin principal de crear una armonía entre arquitectura y naturaleza.

A lo largo de los años Constructek ha desarrollado proyectos de índole comercial, habitacional, de oficinas, turístico y lo que nuestros clientes requieran.

Se trabaja bajo la figura de Administrador de Proyectos, teniendo la capacidad y profesionales para llevar a cabo proyectos desde el inicio del diseño y el Anteproyecto, hasta la ejecución y acabado final de los mismos.

La empresa tiene experiencia en peritajes y se encuentra acreditada por C.F.I.A (Carné CC-05101).

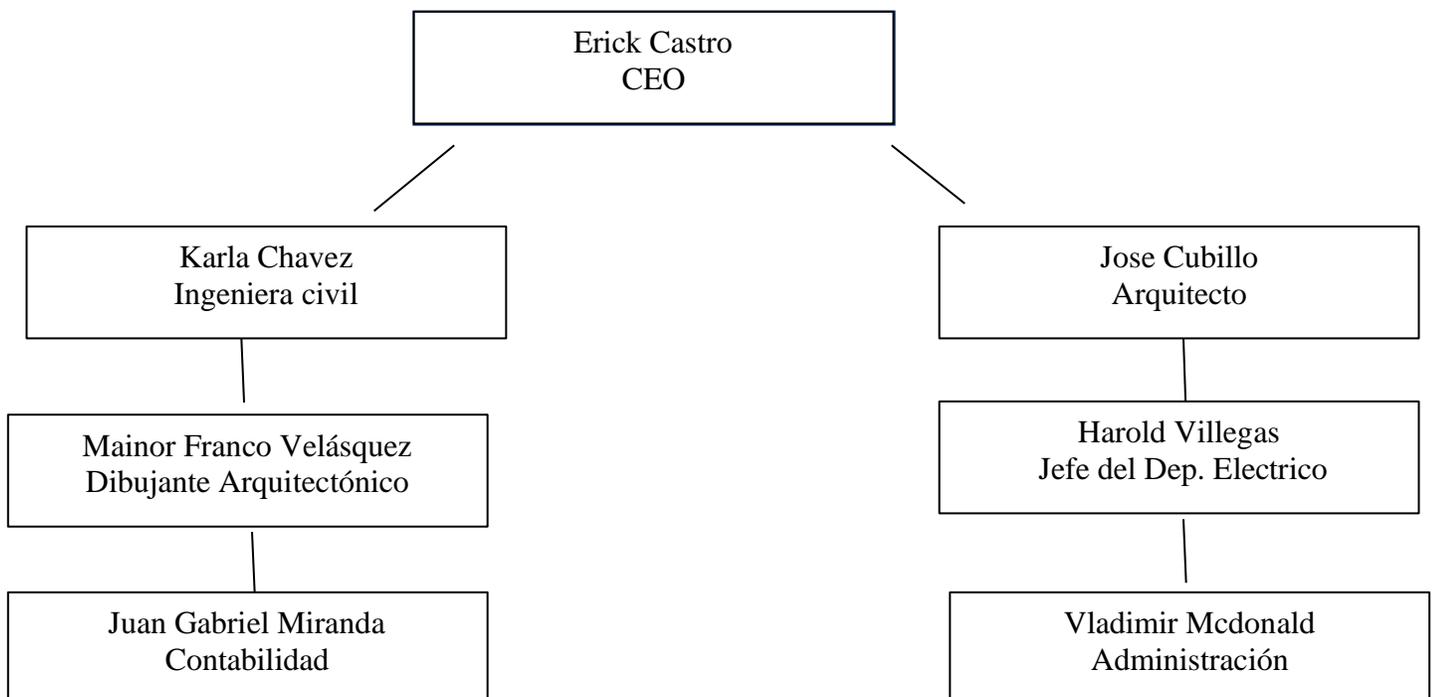
Misión

Nuestra misión es darles a nuestros clientes el mejor servicio de diseño, administración y ejecución de obra constructiva adaptándonos a sus requerimientos.

Visión

Llegar a estar posicionado entre las 5 empresas más importantes de administración de proyectos constructivos del país.

Organigrama Administrativo



CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se va a detallar la metodología de investigación utilizada para realizar y detallar la tesis. Asimismo, se detallarán las fuentes, instrumentos y técnicas utilizadas para el proceso de recolección de información.

3.1 ENFOQUE

Según Pimienta, De la orden y Estrada (2018) afirman que: “en función del enfoque o modelo de investigación que se aplique, la investigación puede ser cuantitativa, cualitativa o mixta, dependiendo de los criterios aplicados para estudiar e interpretar la realidad” (pág. 56). Por lo que definirá cada enfoque.

Enfoque cuantitativo:

Según Pimienta, De la orden y Estrada (2018) afirman que:

Este modelo de investigación se centra en el análisis e interpretación de datos, números, indicadores y estadísticas asociadas con el objeto de estudio, y para ello formula preguntas muy específicas acerca de cómo y cuándo tiene lugar el fenómeno estudiado, permitiendo al investigador recopilar información que puede ser plasmada mediante números, para su análisis racional y objetivo (pag. 36).

Por lo que mediante este método se podrá analizar datos mediante instrumentos objetivos y medibles.

Enfoque cualitativo

Según Pimienta, De la orden y Estrada (2018) afirman que:

Este tipo de enfoque se apoya en la recolección y resumen de datos cualitativos por medio de actividades de campo, como la realización de entrevistas, así como la observación directa y el análisis documental. Sus objetivos principales son describir y explorar la conducta humana en contextos específicos con la finalidad de descubrir patrones, temas y cualidades comunes en todas las sociedades (pág, 37).

Por lo que mediante este enfoque se podrá tener la interacción con la muestra meta de nuestra investigación y nos permitirá obtener la información más precisa.

Enfoque mixto

El enfoque mixto es aquella combinación que va a ver entre el enfoque cuantitativo y el cualitativo.

En esta investigación se va a utilizar el enfoque Cualitativo, ya que se realizará una entrevista donde se va a abarcar las siguientes preguntas:

Cuales son los procesos actuales de reclutamiento, selección e inducción y se va a buscar empresas de outsourcing de RRHH y de los cuales se analizarán cuales son las tendencias de estos procesos.

3.2 ALCANCE

El alcance de la presente es de carácter exploratorio y descriptivo.

Exploratorio:

- Con este alcance se va a investigar fenómenos o problemas que han sido poco estudiados y han generado dudas o bien no se han investigado.

- Según Pimienta, De la orden y Estrada (2018): “El desarrollo de este tipo de investigación permite obtener resultados que, a su vez, dan lugar a nuevas investigaciones cuyo objetivo es la comprobación de dichos resultados”(pág. 57)
- En esta investigación se va a investigar sobre los procesos nuevos como IA.

Descriptivo:

- Según Pimienta, De la orden y Estrada (2018): “Busca identificar y describir los elementos, propiedades o características principales que componen o explican determinados fenómenos o problemáticas, basándose en el método analítico.” (pág. 57)
- Con este alcance nos va a permitir el desarrollo de conocimientos que nos van a servir como base para realizar otras investigaciones más profundas.
- En esta investigación se va a utilizar este alcance desde el punto de vista de los procesos de reclutamiento, selección e inducción, ya que ya ha sido explorado anteriormente por otros investigadores.

3.3 DISEÑO

Diseño: el diseño de la investigación va a ser una pieza fundamental dentro del marco teórico, ya que con este vamos a determinar cuáles van a ser los medios que más favorezcan a la hora de la recolección de datos, asimismo la estructura y el tipo de estudio. Según Pimienta, De la orden y Estrada (2018): “Si bien existen múltiples diseños de investigación de tipo cuantitativo y cualitativo, éstos se sustentan en el trabajo documental, de campo y experimental, y pueden conjugar e integrarse los elementos de estas modalidades, dando lugar a los llamados diseños mixtos.” (pág. 124)

Estudio de Casos: Su objetivo es analizar sucesos específicos del fenómeno estudiado, con la finalidad de formular una descripción detallada del caso o fenómeno desde una perspectiva determinada. (Pimienta, De la orden y Estrada, 2018, pág.38).

Fenomenológico: Estudia los fenómenos tal y como son percibidos por el ser humano mediante la intuición y el conocimiento que adquiere del fenómeno. No se orienta a explicar las causas de los hechos, sino a describir el hecho mismo. (Pimienta, De la orden y Estrada, 2018, pág.38).

Etnográfico: Se centra en la observación y descripción de los rasgos culturales de las etnias, es decir, en la comprensión de los modos de vida, actitudes, valores, normas, prácticas, lenguaje y objetos materiales compartidos por grupos humanos(...). (Pimienta, De la orden y Estrada, 2018, pág.38).

Histórica: Busca explicar los acontecimientos ocurridos en el pasado. Un ejemplo sería el estudio de los cambios producidos en las actitudes de los seres humanos hacia la meningitis, tras el descubrimiento de la vacuna que permite prevenir dicha enfermedad, así como su posterior aplicación generalizada en el mundo entero. (Pimienta, De la orden y Estrada, 2018, pág.38).

Investigación-Acción: Resuelve problemas cotidianos o inmediatos a partir de la mejora de prácticas concretas. Propicia el cambio social a partir de la transformación de la realidad. En este diseño se investiga al mismo tiempo que se interviene. (Pimienta, De la orden y Estrada, 2018, pág.38).

El diseño que se va a utilizar en este trabajo de investigación es Investigación-acción, ya que mediante esta investigación se va a obtener información que va a ayudar a las empresas que tiene mal manejo de los procesos de reclutamiento, selección e inducción.

3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS U OBJETO DE ESTUDIO

3.4.1 Población

(...) A ese conjunto, compuesto por la totalidad de los elementos, individuos o factores que forman parte de nuestro objeto de estudio y, en un lugar y tiempo determinados, que poseen cualidades similares y observables, se le denomina población. (Pimienta, De la orden y Estrada, 2018, pág.38).

La población que será utilizada en esta investigación serán encargados de los procesos y profesionales expertos en esos procesos.

3.4.2 Tipo de muestra

Muestra: Una muestra es una parte del total de la población, cuyas características resultan similares y, por tanto, representativas de la totalidad de la población. (Pimienta, De la orden y Estrada, 2018, pág.59).

De acuerdo con el criterio empleado para su definición, una muestra puede ser:

- a) **Aleatoria.** Cuando es elegida al azar y, por consiguiente, cualquier miembro de la población tiene las mismas posibilidades de ser seleccionado.
- b) **Estratificada.** Cuando se subdivide a la población en estratos y se elige un determinado número de elementos de cada estrato (por ejemplo, dividir la población por grupos de edades y, en función del tamaño relativo de cada grupo, determinar el número de entrevistados en cada caso).

- c) **Sistemática.** Cuando se establece un patrón o criterio fijo para elegir a los elementos de una muestra (por ejemplo, seleccionar a tres adultos mayores en cada barrio o colonia de la comunidad). (Pimienta, De la orden y Estrada, 2018, pág.59).

La muestra que se va a utilizar en esta investigación será la cualitativa donde se utilizará una muestra de expertos 3 profesionales de estos procesos y la persona encargada de esos procesos en la empresa Constructek S.A.

3.4.3 Criterios de inclusión y exclusión

Condiciones específicas para los individuos de la muestra.

Tabla 1

Criterios de inclusión y de exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Encargados de los procesos de reclutamiento, selección e inducción.	Personal que tenga menos de 6 meses en la empresa laborando con estos puestos.
Expertos en los procesos de reclutamiento, selección e inducción.	Personal que no esté actualizado en las tendencias de estos procesos.

Fuente: Elaboración propia.

3.4.4 Consideraciones éticas

Cuando se van a realizar las entrevistas es muy importante informarles a los entrevistados el propósito del por qué se está haciendo esta misma. Además que esta información se utilizará para fines investigativos, por lo que se maneja de forma responsable y confidencial. Los participantes van a firmar un consentimiento informado, sobre que esta información se utilizará para fines académicos.

3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas de investigación son procedimientos diversos, esenciales para la investigación científica, por medio de las cuales es posible recabar y organizar la información.

Toda técnica de investigación debe cumplir con los siguientes objetivos:

- Aportar estrategias para reunir y organizar la información.
- Permitir el manejo y procesamiento de los datos reunidos.
- Brindar elementos para orientar el proceso de construcción de conocimientos con base en dicha información. (Pimienta, De la orden y Estrada, 2018, pág.60).

Las técnicas e instrumentos que se pueden utilizar en las investigaciones son los siguientes:

- **Observación:** esta se da mediante el análisis a detalle de la información. Puede ser de forma directa, indirecta, participante y no participante.
- **Entrevista:** se basa en preguntas directas para conocer la opinión del público.
- **Encuesta:** se elabora un cuestionario que va a ser compuesto por preguntas estandarizadas. Pueden ser descriptivas, analíticas, preguntas abiertas, preguntas cerradas, por correo, por teléfono o personal.
- **Cuestionarios:** preguntas organizadas para obtener la información. Asimismo es importante a la hora de realizar entrevistas o encuestas.

En esta investigación se van a utilizar instrumentos de entrevistas con preguntas abiertas, por lo que obtendremos la información necesaria para poder establecer la propuesta de cambio.

3.6 VARIABLES O CATEGORÍAS

Tabla 2

Las variables o categorías presentes en la investigación son las siguientes:

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Identificar la gestión actual de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A.	Reclutamiento Selección Inducción	<p>Reclutamiento: Son aquellos procedimientos que las empresas van a utilizar para convocar a personas y poder llenar las vacantes disponibles de la organización.</p> <p>Selección: Mediante este proceso las organizaciones van a poder hacer evaluaciones de los candidatos a las vacantes disponibles.</p> <p>Inducción: Con el proceso de inducción vamos a lograr que las personas que están entrando a la empresa tengan esta herramienta impartida por el departamento de recursos humanos para recibir la información general acerca de la empresa y la específica del puesto que va a desempeñar.</p>	Se obtendrá la información por medio de una entrevista de preguntas abierta a los encargados de los procesos de Reclutamiento, Selección e Inducción.	Tipos y etapas de reclutamiento, selección e inducción.	Tipo de puesto que se va a contratar Necesidades de puesto Procesos que llevan a cabo dentro de la organización en cuanto a reclutamiento, selección e inducción.	Entrevistas con preguntas abiertas
Catalogar las últimas tendencias en los procesos de reclutamiento, selección e inducción de las empresas en general.	Tendencias de los procesos de reclutamiento, selección e inducción.	<p>Tendencias de reclutamiento:</p> <p>E-recruitment: esta técnica de reclutamiento es aquella que se da mediante el uso de la web, softwares y tecnologías que van a ayudar a las empresas a</p>	Se obtendrá la información por medio de una entrevista de preguntas abierta a los expertos de los procesos de	Cada una de las tendencias de reclutamiento, selección e inducción.	Tendencias en procesos de reclutamiento, selección e	Entrevistas con preguntas abiertas

		<p>atraer, evaluar y contratar a aquellas personas que estén adecuadas para el puesto.</p> <p>Según Anónimo (2023) afirma que: “El método de E-recruitment incluye a las redes sociales y el uso de software, como Applicant Tracking y HRIS.” Por lo que dará mayor facilidad a las empresas para reclutar.</p> <p>Experiencia del candidato: Actualmente la demanda de las personas calificadas para los puestos supera la oferta, por lo que las organizaciones deben de generar que el candidato tenga una buena experiencia. Anónimo (2023) afirma que: “Una tendencia a tener en cuenta a este respecto es la personalización para evitar que los candidatos se sientan desconectados o tratados como una entrada de datos más.” Por lo que es muy importante nunca perder ese contacto personalizado con los interesados al puesto, así se sentirán parte de la organización.</p> <p>Automatización de procesos: esta automatización es bastante amplia y puede generarse de varias formas entre ellas están los chatbots o los programas que se han creado para agendar y gestionar las entrevistas que van a realizar las empresas. Se</p>	<p>Reclutamiento ,Selección e Inducción.</p>		<p>inducción.</p> <p>Requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción.</p> <p>Impacto de las Redes sociales.</p> <p>Tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección.</p> <p>Importancia de los procesos</p>
--	--	---	--	--	---

		<p>dice que gran parte puede desarrollarse sin tener que contar con la presencia de humanos.</p> <p>Marca del empleador: esta tendencia es sobre cómo los solicitantes investigan primero la organización para analizar la reputación y la marca de dicha empresa donde se va a postular, ya que muchos colaboradores buscan una empresa que sea respetada y con buena fama.</p> <p>Flexibilidad laboral: en cuanto a la flexibilidad laboral va a lograr crear un lugar más atractivo de trabajo para los colaboradores, ya que pueden tener flexibilidad de horarios o bien que pueden trabajar donde y cuando ellos deseen.</p> <p>Inteligencia artificial: La inteligencia artificial es un programa que se ha ido expandiendo cada vez más, por lo que le genera más herramientas a las organizaciones. Anónimo (2023) afirma que: “La IA en el reclutamiento continúa expandiéndose, ofreciendo una variedad de útiles herramientas de reclutamiento, que incluyen búsqueda, recuperación y coincidencia de candidatos automatizados.” Por lo que muchos procesos debido a la tecnología van a ir cambiando en las empresas.</p>			<p>de inducción en las empresas.</p>	
--	--	---	--	--	--------------------------------------	--

		<p>Habilidades transferibles y upskilling: según investigaciones actualmente es más difícil encontrar personas que estén capacitadas para los diferentes puestos de trabajo por lo que, han estado realizando la contratación en base a las habilidades transferibles y ya no toman tanto en cuenta la experiencia laboral que han tenido en otras organizaciones. Asimismo se busca ayudar a fomentar en los colaboradores el upskilling, ya que con este proceso ellos van a poder aprender y aumentar sus habilidades haciendo que sean más competitivos en sus áreas.</p> <p>Marketing de reclutamiento: esta tendencia utiliza métodos de marketing comunes en los procesos de contratación de personal, ya que con estos podemos atraer a los candidatos deseados para la empresa. Según anónimo (2023) afirma que: “ Mantener una red de talentos en el sitio de tu empresa es un método cada vez más popular para mantenerse en contacto con posibles candidatos y atraer a los mejores talentos para cubrir los puestos vacantes rápidamente.” Por lo que inspira a los candidatos a</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>postularse a las vacantes disponibles.</p> <p>Reclutamiento basado en proyectos: esta tendencia lo que busca es generar una ventaja para que las organizaciones puedan reunir a las personas mas adecuadas para el campo en el cual están las vacantes libres.</p> <p>Diversidad laboral: con este proceso de reclutamiento las empresas se ven beneficiadas, ya que ayudan a que los colaboradores tengan mayor felicidad, lealtad, productividad y retención laboral.</p> <p>Tendencias de selección:</p> <p><u>Social recruiting:</u> esta tendencia consiste en atraer y captar a los profesionales a través de internet. Sobre todo en plataformas de las redes sociales. Asimismo esta tendencia se ha implementado cada vez más, ya que la tecnología va avanzando en el transcurso del tiempo. Esto mismo genera ventajas a las organizaciones como reducción de costos y de tiempo.</p> <p><u>Engagement laboral:</u> es de suma importancia que se logre alcanzar los objetivos de la empresa y que los</p>			
--	--	---	--	--	--

colaboradores tengan ese compromiso laboral, ya que si el colaborador no se siente parte de la empresa su productividad no va a ser la deseada.

Selección por competencias:

este método muchas veces ayuda a los reclutadores a seleccionar de una manera más eficaz, ya que va a ser una entrevista en base a la experiencia y el comportamiento de la persona entrevistada.

Inbound recruiting:

este método es centrado en el candidato, logran que el candidato se enamore mientras está en el proceso de selección. Asimismo, crea tal vínculo que tenga la necesidad de querer trabajar en esa organización. Se va a dividir en 4 etapas: atraer talento, buscar la conversión, contratación y fidelizar el talento para evitar que abandone el trabajo en el futuro.

Gamificación:

este método se encarga de utilizar mecanismos de juegos para que el candidato se sienta más relajado, por lo que estará más confiado, generando que la entrevista sea con mayor naturalidad y sinceridad.

		<p>Tendencias de inducción:</p> <p><u>Employer Branding:</u> se debe de mantener una imagen positiva siempre de la empresa pero no solo para los clientes sino también internamente con los colaboradores. Al mantener a los trabajadores motivados esto generará que ellos mismos compartan estas experiencias con los nuevos integrantes de la organización. Según Soto (2022) afirma que: “Surge así la figura del "buddy" que acompaña y sirve de apoyo al candidato durante todo el proceso de incorporación, resuelve dudas y ayuda a la integración en el equipo.” Así el nuevo colaborador se sentirá incluido y generará un buen clima organizacional.</p> <p><u>Mejorar por el análisis de los datos:</u> Según Soto (2022) afirma que: “La inteligencia del <i>software</i> está transformando los Recursos Humanos. Por el momento tiene su foco principal en los procesos de reclutamiento, que en la mayoría de las</p>				
--	--	--	--	--	--	--

ocasiones es un proceso muy costoso e ineficiente (...).” Va a utilizarse para la evaluación de RRHH o bien va a ser un factor de gran ayuda para la medición de indicadores de desempeño de los colaboradores. Además cuando se haga pública esta información va a ser más fácil para otros candidatos saber si esta empresa es de su interés.

Iniciar la experiencia de la incorporación antes

del primer día: es muy importante que el colaborador empiece con este proceso de onboarding antes de que ya comience con sus labores el primer día. Según Soto (2022) afirma que:
 Por ello es crucial extender la experiencia de incorporación más allá de las instalaciones de la oficina y adelantarse a su primera semana de incorporación, reduciendo también el estrés que sufre un empleado nuevo las primeras semanas - demasiado estrés impide que las personas asimilen la información correctamente o

		<p>desempeñen sus tareas de forma adecuada.</p> <p>Es por eso que el departamento de RRHH debe mantener estos procesos y brindarlos correctamente, para que él colaboradores no sienta inconformidades en el trabajo.</p> <p>Por lo que se aconseja mantener un diálogo constante, contactar a la persona unos días antes y muy importante mantener la documentación lista.</p>				
Relacionar los puntos de mejora del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A. con las últimas tendencias en esos procesos.	Gestión de cambio	<p>¿Qué es la gestión de cambio?</p> <p>Actualmente las organizaciones están utilizando la gestión del cambio para poder facilitar y conseguir que implementen con éxito procesos de transformación en las empresas.</p>	Análisis de datos obtenidos	Modelo de Lewis	<p>Tres etapas del modelo de Lewin:</p> <p>Descongelamiento</p> <p>Cambio</p> <p>Recongelamiento</p>	Análisis de datos

Fuente: Elaboración propia.

3.7 ESTRATEGIA DE ANÁLISIS DE LOS DATOS

Según Sampieri (2018) afirma que:

Para el enfoque cualitativo, al igual que para el cuantitativo, la recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno. (pág. 396).

La información de esta investigación será recopilada mediante una entrevista de preguntas abiertas, las cuales serán transcritas a la tesis de investigación.

El análisis de datos cualitativos se va a realizar una estructura y se analizará esta información para obtener los que se desea investigar en este trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados que se obtuvieron en la aplicación de un cuestionario como método de recolección de datos, donde se recolectó la información que se requiere para cumplir con los objetivos que fueron planteados en esta investigación. Este cuestionario fue aplicado al gerente general de la empresa Constructek S.A. y a 4 expertos en el área de recursos humanos.

4.1 Identificar la gestión actual de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A.

La información que se obtuvo para este objetivo fue recolectada a través de un cuestionario de preguntas abiertas que se le realizó al gerente general de la empresa Constructek S.A., su nombre Erick Castro Castro. Todo esto cumpliendo con lo que se estableció en el cuadro de operacionalización de variables del capítulo 3.

Tabla 3

Resultados

Unidad de análisis	Categoría de análisis
Gestión actual de los procesos de reclutamiento, selección e inducción	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de puesto que se va a contratar ● Necesidades de puesto ● Procesos que llevan a cabo dentro de la organización en cuanto a reclutamiento, selección e inducción. ● Obstáculos

Fuente: Elaboración propia (2023)

4.1.1 Tipo de puesto que se va a contratar

El gerente general Erick Castro Castro de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe contestó lo siguiente con respecto hacia el tipo de puesto que se va a contratar:

“Cuando se va a contratar una persona para algún puesto administrativo se solicita a la persona interesada una reunión personal para conocerla y hablar del trabajo y de la persona en general, tomando en cuenta sus aspiraciones y como se ve generando un desempeño positivo para la empresa”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

4.1.2 Necesidades de puesto

El gerente general Erick Castro Castro de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe contestó lo siguiente con respecto hacia necesidades de puesto:

“Para nosotros en Constructek es muy importante cuando se va a contratar personal administrativo, siempre se intenta que se cumpla con las necesidades del puesto que se va a cubrir, sin embargo hay tres que son muy importantes y es en las que más observo para poder contratar. Los cuales seria: experiencia, lealtad y compromiso. ”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

4.1.3 Procesos que llevan a cabo dentro de la organización en cuanto a reclutamiento, selección e inducción.

El gerente general Erick Castro Castro de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe contestó lo siguiente con respecto de los procesos que llevan a cabo dentro de la organización en cuanto a reclutamiento, selección e inducción:

Reclutamiento:

“No se realizan este tipo de procesos dentro de la empresa.”

Selección:

“Por lo general en la empresa cuando se va a seleccionar a una persona para el puesto se realiza una investigación de los postulantes y se contrata la persona que sea más adecuada para el puesto a requerir.”

Inducción:

“En Constructek siempre que se contrata una persona se le realiza la inducción pertinente y se entrena para lo que se contrató.”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

4.1.4 Obstáculos

El gerente general Erick Castro Castro de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe contestó lo siguiente con respecto de los obstáculos que se presentan cuando se va a contratar:

“Cuando se va a contratar los mayores obstáculos que enfrentamos con frecuencia son la falta de interés de la persona, además muestra una mediocridad en preparación, falta de valores, falta de formación y compromiso.”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

4.2 Catalogar las últimas tendencias en los procesos de reclutamiento, selección e inducción de las empresas en general.

La información que se obtuvo para este objetivo fue recolectada a través de un cuestionario de preguntas abiertas que se le realizó a expertos en Recursos Humanos que laboran en diferentes empresas. Todo esto cumpliendo con lo que se estableció en el cuadro de operacionalización de variables del capítulo 3.

Tabla 4

Resultados

Unidad de análisis	Categoría de análisis
Catalogar las últimas tendencia en los procesos de reclutamiento, selección e inducción	<ul style="list-style-type: none"> ● Tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción. ● Requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción. ● Impacto de las Redes sociales. ● Tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección. ● Importancia de los procesos de inducción en las empresas.

Fuente: Elaboración propia (2023)

4.2.1 Tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción.

Steven Contreras de la empresa German Tech contestó lo siguiente con respecto a las tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción:

“Opino que serían las de flexibilidad laboral, E-recruitment, automatización de procesos, y la basada en datos.”

Fuente: Entrevista realizada a Steven Contreras de la empresa German Tech del departamento de recursos humanos.

Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa contestó lo siguiente con respecto a las tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción:

“Las tendencias actuales están relacionadas a las plataformas virtuales, como páginas de empleo propias de las empresas y LinkedIn.”

Fuente: Entrevista realizada a Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa (Especialista de Talento Humano).

Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica contestó lo siguiente con respecto a las tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción:

“En este momento las más utilizadas son E-recruitment, automatización de procesos, flexibilidad laboral y la basada en datos.”

Fuente: Entrevista realizada a Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica del departamento de Recruitment Team.

Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano contestó lo siguiente con respecto a las tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción:

“Entrevista por competencias. ”

Fuente: Entrevista realizada a Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano del departamento de jefatura de enfermería.

4.2.2 Requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción.

Steven Contreras de la empresa German Tech contestó lo siguiente con respecto requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción:

“Desde la pandemia ahora todos estos procesos son por medios tecnológicos, por ejemplo el llamado E-recruitment, y éste ha evolucionado todavía más conforme a la evolución de la pandemia. Desde la pandemia ahora todos estos procesos son por medios tecnológicos, por ejemplo el llamado E-recruitment, y éste ha evolucionado todavía más conforme a la evolución de la pandemia.”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa contestó lo siguiente con respecto requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción:

“Está ligado a todo lo que por medio de la Web se puede averiguar, y las páginas de empleo como LinkedIn. También nuevas tecnologías basadas en las habilidades o competencias de las personas. Ha sido un impacto muy fuerte, hay que actualizarse constantemente e incluso tener cuidado con las inteligencias artificiales actuales.”

Fuente: Entrevista realizada a Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa (Especialista de Talento Humano).

Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica contestó lo siguiente con respecto requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción:

“ Desde hace unos años se ha implementado el reclutamiento por medios electrónicos, el llamado E-recruitment, y éste ha evolucionado todavía más durante la pandemia mundial del COVID-19. En el presente ya no se realizan entrevistas personales, exceptuando algunos casos. Las empresas multinacionales son un tipo de compañías que más utilizan los medios tecnológicos para realizar los procesos de selección de candidatos y reclutamiento, ya que al estar ubicados fuera del país les es más fácil entrevistar a los candidatos y continuar incluso ya el contrato por medio de una computadora e internet”.

Fuente: Entrevista realizada a Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica del departamento de Recruitment Team.

Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano contestó lo siguiente con respecto requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción:

“Quizá ha evolucionado a ejercicios como entrevistas por competencias, búsqueda por potencial, assessment center y no tanto en pruebas psicométricas. Quizá facilita más el proceso de búsqueda de colaboradores.”

Fuente: Entrevista realizada a Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano del departamento de jefatura de enfermería.

4.2.3 Impacto en de las Redes Sociales

Steven Contreras de la empresa German Tech contestó lo siguiente con respecto impacto en de las Redes Sociales:

“Las redes sociales ahora son un medio accesible para casi todas las personas alrededor del mundo, por lo que es más sencillo llegar a una gran cantidad de personas y así comenzar el proceso de reclutamiento. Páginas como LinkedIn son de las más utilizadas.”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa contestó lo siguiente con respecto impacto en de las Redes Sociales:

“Juegan un papel importante, la web puede lanzar información importante sobre el comportamiento de las personas.”

Fuente: Entrevista realizada a Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa (Especialista de Talento Humano).

Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica contestó lo siguiente con respecto impacto en de las Redes Sociales:

“Las redes sociales son un medio accesible para casi todas las personas del mundo, por lo que es más sencillo llegar a una gran cantidad de personas y así comenzar el proceso de reclutamiento.”

Fuente: Entrevista realizada a Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica del departamento de Recruitment Team.

Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano contestó lo siguiente con respecto impacto en de las Redes Sociales:

“El público meta y en edad laboral, actualmente es una población joven que utiliza las redes sociales como medios de “información”.”

Fuente: Entrevista realizada a Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano del departamento de jefatura de enfermería.

4.2.4 Tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección.

Steven Contreras de la empresa German Tech contestó lo siguiente con respecto a las tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección:

“Entre las que se utilizan con más frecuencia en este momento se encuentran: salarios competitivos, flexibilidad de horarios, ofrecer crecimiento continuo profesional y personal dentro de la compañía, un buen ambiente laboral, entre otros.”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa contestó lo siguiente con respecto a las tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección:

“ Los beneficios que puedan ofrecer las empresas, los salarios y la preocupación por el bienestar de las personas.”

Fuente: Entrevista realizada a Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa (Especialista de Talento Humano).

Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica contestó lo siguiente con respecto a las tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección::

“ Entre las que se utilizan con más frecuencia en este momento se encuentran: salarios competitivos, flexibilidad de horarios, ofrecer crecimiento profesional, un buen ambiente laboral.”

Fuente: Entrevista realizada a Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica del departamento de Recruitment Team.

Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano contestó lo siguiente con respecto a las tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección:

“Hacer una búsqueda de talento por potencial y generar propuesta de valor por parte de la empresa.”

Fuente: Entrevista realizada a Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano del departamento de jefatura de enfermería.

4.2.5 Importancia de los procesos de inducción en las empresas.

Steven Contreras de la empresa German Tech contestó lo siguiente con respecto a la importancia de los procesos de inducción en las empresas:

“Permite que el candidato tenga una imagen mental de cuál será la posición en la que está aplicando.”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa contestó lo siguiente con respecto a la importancia de los procesos de inducción en las empresas:

“Es de vital importancia, fundamental, el éxito de la contratación en este punto.”

Fuente: Entrevista realizada a Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa (Especialista de Talento Humano).

Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica contestó lo siguiente con respecto a la importancia de los procesos de inducción en las empresas:

“ Permitir al candidato tener una imagen mental de lo que va a ser el puesto al cual está aplicando. Todas las tareas que se necesita que el nuevo empleado cumpla, así como los beneficios que va a obtener el trabajador dentro de la empresa.”

Fuente: Entrevista realizada a Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica del departamento de Recruitment Team.

Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano contestó lo siguiente con respecto a la importancia de los procesos de inducción en las empresas:

“ Dejar claro el perfil de puesto para que el colaborador logre cumplir las tareas y funciones asignadas acorde a los objetivos y metas empresariales.”

Fuente: Entrevista realizada a Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano del departamento de jefatura de enfermería.

4.3 Relacionar los puntos de mejora del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A. con las últimas tendencias en esos procesos.

La información que se obtuvo para este objetivo fue recolectada a través de un cuestionario de preguntas abiertas que se le realizó a expertos en Recursos Humanos que laboran en diferentes empresas. Todo esto cumpliendo con lo que se estableció en el cuadro de operacionalización de variables del capítulo 3.

Tabla 5

Resultados

Unidad de análisis	Categoría de análisis
Relacionar los puntos de mejora del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A. con las últimas tendencias en esos procesos.	Tres etapas del modelo de Lewin: <ul style="list-style-type: none"> ● Descongelamiento ● Cambio ● Re congelamiento

Fuente: Elaboración propia (2023)

Tres etapas del modelo de Lewin:

4.3.1 Descongelamiento

Steven Contreras de la empresa German Tech contestó lo siguiente con respecto a la importancia del proceso de descongelamiento en una empresa:

“Pensando en las fortalezas y los puntos mejorados, la posibilidad de cambiar el uso del análisis organizacional de la eficiencia es el plan para el comportamiento y la intervención relacionados. ”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa contestó lo siguiente con respecto a la importancia del proceso de descongelamiento en una empresa:

“Es cambiar la forma en la que se hacen las cosas, si es para mejorar es importante. Reconocer las necesidades de cambio, ayudando a comprender los problemas de los colaboradores a la hora de los procesos de reclutamiento, selección e inducción.”

Fuente: Entrevista realizada a Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa (Especialista de Talento Humano).

Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica contestó lo siguiente con respecto a la importancia del proceso de descongelamiento en una empresa:

“Después de pensar en las fortalezas y se hicieron los puntos mejorados, y las posibilidades de los cambios utilizando el análisis organizacional de la eficiencia, el siguiente paso es la planificación de las acciones e intervenciones relevantes.”

Fuente: Entrevista realizada a Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica del departamento de Recruitment Team.

Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano contestó lo siguiente con respecto a la importancia del proceso de descongelamiento en una empresa:

“Es la adaptación a las nuevas necesidades y requerimientos actuales, es importante para mantenerse a la vanguardia, además los requerimientos de los colaboradores.”

Fuente: Entrevista realizada a Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano del departamento de jefatura de enfermería.

4.3.2 Cambio

Steven Contreras de la empresa German Tech contestó lo siguiente con respecto a la importancia del cambio en las empresas:

“Crear un caso de por qué se necesitan cambios puede ayudar a los empleados a adaptarse más fácilmente, incluso en los casos de los procesos de reclutamiento, selección e inducción.”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa contestó lo siguiente con respecto a la importancia del cambio en las empresas:

“La comunicación es fundamental, Capacitación para que se realicen estos procesos de reclutamiento, selección e inducción de la mejor manera, ayuden a el personal a adaptarse y generar giros positivos para la empresa. Además es importante la comunicación asertiva y creativa.”

Fuente: Entrevista realizada a Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa (Especialista de Talento Humano).

Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica contestó lo siguiente con respecto a la importancia del cambio en las empresas:

“Comunicarse de manera rápida y frecuente involucrando a las partes interesadas y comunicar el proceso de gestión del cambio, buscando que los encargados del departamento de talento humano puedan realizar y poner en marcha las mejoras en los procesos de reclutamiento, selección e inducción. ”

Fuente: Entrevista realizada a Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica del departamento de Recruitment Team.

Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano contestó lo siguiente con respecto a la importancia del de cambio en las empresas:

“Formación continua, cambios paulatinos, integrar a los colaboradores en las tomas de decisiones y los procesos de cambios, adaptarse a las nuevas tendencias y procesos que se vayan presentando de reclutamiento, selección e inducción hacia los colaboradores antiguos y nuevos.”

Fuente: Entrevista realizada a Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano del departamento de jefatura de enfermería.

4.3.3 Recongelamiento

Steven Contreras de la empresa German Tech contestó lo siguiente con respecto a la importancia del re congelamiento en las empresas:

“Conversar con los empleados para que estos tengan conocimiento del porqué del cambio, para qué y cómo se va a realizar y qué impacto tiene en la empresa. En cuanto a los procesos que van a implementar en la empresa, para fortalecer y mantener las mejoras que se han alcanzado, en base a las tendencias que he comentado anteriormente de los procesos de reclutamiento, selección e inducción.”

Fuente: Entrevista realizada al gerente general de la empresa Constructek S.A. ubicada en Guadalupe.

Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa contestó lo siguiente con respecto a la importancia del re congelamiento en las empresas:

“Desconozco este tema con respecto a la práctica.”

Fuente: Entrevista realizada a Angie Vargas de la empresa Grupo Financiero Improsa (Especialista de Talento Humano).

Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica contestó lo siguiente con respecto a la importancia del re congelamiento en las empresas:

“Hablar con los colaboradores, informándoles acerca de las mejoras y nuevos procesos implementados en la empresa para tener mejoría en cuanto a los procesos de reclutamiento, selección e inducción, tomando en cuenta algunas de las tendencias que están actualmente, para lograr que estas se utilicen en la empresa por mucho tiempo.”

Fuente: Entrevista realizada a Paola Monge de la empresa Qualfon LSG Costa Rica del departamento de Recruitment Team.

Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano contestó lo siguiente con respecto a la importancia del re congelamiento en las empresas:

“En cuanto a el nivel de satisfacción de personal, así es como se va a visualizar el rechazo o aceptación al cambio que requiera la empresa para cumplir con los procesos necesarios que debe de tener las empresas tomando en cuenta las tendencias y cambios que hay actualmente en los procesos de reclutamiento, selección e inducción.”

Fuente: Entrevista realizada a Kenneth Cubillo de la empresa Hospital Metropolitano del departamento de jefatura de enfermería.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el presente capítulo, con los resultados que se obtuvieron mediante del cuestionario realizado, se realizará un análisis de la información a través de discusión e interpretación, generando que se pueda dar una solución al planteamiento del problema de esta investigación.

5.1 Objetivo 1

5.1.1 Identificar la gestión actual de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A.

5.1.1.1 Tipo de puesto que se va a contratar

Los tipos de puestos o descripción de puestos a contratar son muy importantes en las organizaciones, ya que se le informa la información necesaria de una manera más asertiva a él o la candidata que se vaya a contratar a en ese puesto. Según Perez (2021) afirma que: “De igual manera se incluyen en esta descripción los conocimientos, habilidades y actitudes que deben presentar las personas que ocupen el cargo, esto se conoce como perfil del puesto.” Y de acuerdo con el énfasis detallado de la tesis de Herrero y Zamuner en el capítulo 1 afirman que en base a dicha investigación el director de la empresa estaba preocupado, ya que se estaba dando mucho ausentismo y rotación de sus colaboradores. Esta variable es muy importante a la hora de contratar personal, ya que muchas veces los encargados de Reclutamiento y selección no le dejan en claro a los o las candidatas cuales van a ser sus responsabilidades en ese puesto, por lo que puede llevar a afectar en un futuro cercano o lejano la permanencia de la persona en la empresa. En relación con los resultados obtenidos en esta investigación del capítulo anterior se pudo observar que en la empresa Constructek se le da importancia a conocer como es la persona y qué aspiraciones tiene

para aportar en la empresa, además se le explica a la persona el puesto, por lo que se le comunica que debe de realizar una serie de tareas asignadas una vez contratado/a. Dejando en claro desde un principio el tipo de puesto al que se va a contratar.

5.1.1.2 Necesidades de puesto

Según Nicuesa, M (2015) afirma que: “Se debe especificar el tipo de tareas a desarrollar en dicho puesto de empleo, los posibles problemas que se deben gestionar de un modo habitual y aquellas incidencias que pueden darse de forma extraordinaria(...)”. Esta variable es muy importante, ya que el candidato podrá conocer de una manera más clara cuáles serán las tareas que debe de cumplir en dicha organización y a la vez podrá tener en cuenta cuales son los posibles escenarios con los que puede trabajar en ese puesto. En relación con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior, se pudo analizar que cuando se va a contratar una persona el director general se enfoca en tres puntos en específico, los cuales son que el candidato tenga experiencia, sea leal y que tenga un compromiso con la organización. Buscando siempre que la empresa tenga resultados positivos al contratar a dicha persona.

5.1.1.3 Procesos que llevan a cabo dentro de la organización en cuanto reclutamiento, selección e inducción.

Según Castellanos (s.f.) afirma que: “El procedimiento establece las pautas y requisitos necesarios con el fin de asegurar que la actividad de “Reclutamiento, Selección e Inducción” posibilite incorporar, transferir y/o promover al personal más idóneo.” Y de acuerdo con el énfasis detallado

en la tesis de Quevedo mencionada en el capítulo 1, se resalta la importancia de los procesos de reclutamiento, selección e inducción necesarios, ya que en dicha investigación se analizó no se realizaban los procesos adecuados. En relación a los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior se pudo analizar que en Constructek no se realizan los procesos de reclutamiento dentro de la empresa, cuando se va a realiza el proceso de selección de candidato se contrata a la persona más adecuada al puesto y en cuanto a la inducción se realiza de la manera más adecuada a la del puesto que van a contratar y además se le enseña todo lo que va a requerir para el puesto trabajo.

5.2 Objetivo 2

5.2.1 Catalogar las últimas tendencias en los procesos de reclutamiento, selección e inducción de las empresas en general.

5.2.1.1 Tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción.

Según Anonimo (2023) afirma que: “Las tendencias en la contratación y elección de empleados son una excelente fuente de información que los reclutadores pueden utilizar para generar oportunidades para el futuro de la empresa.” Por lo que se pudo determinar que conforme pasa el tiempo las tendencias van cambiando y que es de suma importancia que las empresas estén al tanto de ellas, ya que va a generarle a su empresa una mejora cuando se van a dar los procesos de contratación. En relación con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior se pudo analizar que los trabajadores de recursos humanos de las diferentes empresas conocen sobre algunas de las tendencias que están actualmente y ponen en práctica

algunas de las mismas, como lo son el E-recruitment, entrevista por competencia, plataformas virtuales (LinkedIn), entre otras. Por lo que afirman que es importante el uso de estas tendencias.

5.2.1.2 Requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción.

Pérez (2023) afirma que: “Estas políticas de contratación han ido cambiando constantemente. Además de las nuevas tecnologías, la nueva generación de talentos requiere de un especial cuidado, es decir, los talentos del futuro.” Y de acuerdo a el énfasis detallado en la tesis de López mencionada en el capítulo 1 se resalta la importancia que se den los correctos procesos de reclutamiento, selección e inducción, ya que en su investigación se muestran muchas falencias por parte de la empresa investigada y por esto mismo se ha llegado a la conclusión que la empresa no cumplía con lo que se le pedía. En relación con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior se pudo analizar que los trabajadores de recursos humanos de las diferentes empresas son conscientes que la tecnología es una de las mayores causas que vienen a tener un gran impacto en las empresas actualmente, por lo que ha ayudado por medio de entrevistas online o bien mediante internet a agilizar los procesos de contratación de una manera más rápida.

5.2.1.3 Impacto de las Redes sociales.

Turijobs (2019) afirma que: “Las redes sociales son un canal amplificador, con el cuál las empresas y reclutadores pueden llegar a un mayor número de candidatos y, en consecuencia, conseguir que las ofertas tengan un mayor impacto.” Por lo que mediante la redes sociales una empresa puede generar obtener una interacción más directa con los candidatos, además cuando se va a filtrar los datos para llegar a los candidatos más adecuados para la empresa, esta es una herramienta que nos

permite agilizar el proceso. En relación con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior se pudo analizar que los trabajadores de recursos humanos de las diferentes empresas opinan que las redes sociales tienen un papel muy importante actualmente, ya que logra que se pueda mandar la información a gran cantidad de personas, por lo que la atracción de candidatos será mayor y además los jóvenes durante estos tiempos utilizan las redes sociales como método de obtención de información.

5.2.1.4 Tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección.

Yolanda (2021) afirma que: “Lo más importante para atraer y retener talento es ofrecer una adecuada propuesta de valor, es decir, transmitir de una manera objetiva y directa cuáles son las ventajas que una organización puede ofrecer a sus clientes (...).” Por lo que el atraer y retener lo mayor posible a los trabajadores es de suma importancia, ya que va a evitar que se esté dando la rotación del personal o bien el descontento de los empleados. En relación con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior se pudo analizar que los trabajadores de recursos humanos de las diferentes empresas opinan que pueden traer beneficios a la empresa, además ayudará a que se genere un mejor ambiente laboral, por lo que para ellos las tendencias más utilizadas actualmente serían salarios competitivos, flexibilidad laboral y ofrecimiento de crecimiento tanto personal como laboral.

5.2.1.5 Importancia de los procesos de inducción en las empresas.

Anónimo (2020) afirma que: “Gracias a la inducción de personal, el nuevo miembro del equipo obtiene, mediante un sistema técnico, información general y específica de la empresa donde trabajará y del puesto que desempeñará.” Esta variable es fundamental, ya que una buena inducción puede ayudar a la empresa reducir el tiempo y dinero que se debe de invertir en la misma. Además va a ayudar a que se mejore el desempeño de los colaboradores y reduzca cualquier duda que tenga el nuevo integrante. En relación con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior se pudo analizar que los trabajadores de recursos humanos de las diferentes empresas opinan que es de vital importancia, ya que este será el punto clave para que el colaborador nuevo obtenga toda la información necesaria y que de esta manera el nuevo integrante pueda estar informado acerca de todas las funciones que debe de cumplir.

5.3 Objetivo 3

5.3.1 Relacionar los puntos de mejora del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A. con las últimas tendencias en esos procesos.

5.3.1.1 Tres etapas del modelo de Lewin:

5.3.1.2 Descongelamiento

Según Gasbarrino (2023) afirma que: “Durante el descongelamiento las personas deben asumir el cambio como algo necesario para salir de las rutinas y las actitudes que paralizan la productividad.” Es muy importante que cuando las empresas se ven estancadas realicen los

análisis pertinentes para poder combatir con lo que está afectando a la empresa, muchas veces se puede dar por el comportamiento laboral, ya que están desmotivados o bien se puede dar por que no se están dando los procesos correctos por parte del departamento correspondiente. En relación con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior se pudo analizar que los trabajadores de recursos humanos de las diferentes empresas opinan que el adaptarse a las nuevas necesidades va a ayudar a la empresa a mantenerse a la vanguardia y además que es importante estar abierto a reconocer cuando se requiere un cambio para mejora de la empresa.

5.3.1.3 Cambio

Según Gasbarrino (2023) afirma que: “En este momento es cuando todos los miembros de una sociedad o de una organización se dan cuenta de la importancia de cambiar lo establecido y toman parte en el proceso de su modificación.” Esta variante es fundamental, ya que en muchas ocasiones las empresas necesitan un cambio para poder destacar en el mercado, debido a que conforme pasa el tiempo las tendencias en lo laboral y del mercado van cambiando. Por lo que, se debe intentar adaptar a la empresa para que pueda surgir. En relación con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior se pudo analizar que los trabajadores de recursos humanos de las diferentes empresas opinan que la comunicación es fundamental cuando se trata de cambios, además la formación continua e integrar a los colaboradores a la toma de decisiones será puntos clave para la mejora de la empresa.

5.3.1.4 Re congelamiento

Según Gasbarrino (2023) afirma que: “En este punto ya debe haber adoptado la nueva dinámica de trabajo y debe existir un punto de estabilidad.” Cuando se realizan cambios en la empresa siempre se va a dar el rechazo o la aceptación al mismo. Por lo que una vez establecidos los nuevos procesos o cambios que va a tener la empresa para mejorar, se debe de comunicar a los colaboradores que se van a integrar en la empresa, en cuanto a esta investigación hablamos de procesos de reclutamiento, selección e inducción. En relación con los resultados obtenidos en la investigación desarrollada en el capítulo anterior se pudo analizar que los trabajadores de recursos humanos de las diferentes empresas opinan que el nivel de satisfacción del personal va a estar relacionado con la aceptación o rechazo del cambio necesario en los procesos que se deban a adaptar a la organización. Se deben de tomar en cuenta las tendencias que hay actualmente para mantener motivados a los colaboradores, generando que se pueda dar la implementación de nuevos procesos (reclutamiento, selección e inducción) de manera asertiva en la empresa.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo, con los resultados analizados en el capítulo anterior se estará estableciendo las conclusiones y recomendaciones en función a los objetivos e indicadores que se plantearon para esta investigación. La estructura utilizada para las conclusiones y recomendaciones será un tabla compuesta por dos columnas, por lo que la primera será de conclusiones y la segunda las recomendaciones establecidas para la empresa.

6.1.1. Objetivo específico 1

El primer objetivo específico señala:

- Identificar la gestión actual de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A.

Tabla 6

Conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
INDICADOR: Tipo de puesto que se va a contratar	
En el proceso de reclutamiento, es muy importante que se dé una comunicación asertiva, ya que al realizar todos los procesos de análisis necesarios para la definición del puesto que se va a contratar, se deben de tomar múltiples decisiones que determinen realmente cual es el puesto que la empresa está necesitando. Además es	Como recomendación se debería de hacer análisis más profundos, ya que en ocasiones los trabajadores que son contratados no cumple con lo requerido para el puesto y esto puede causar que la persona tenga desmotivación o bien crea limitaciones en el mismo. Por lo que, puede generar más rotación del personal y absentismo. Cuando

<p>importante que el postulante cumpla con todos los requerimientos que la empresa demande, para poder lograr los objetivos empresariales. En la presente investigación se pudo concluir que la empresa participante tiene mecanismos de reclutamiento y selección muy puntuales, ya que contratan según el puesto que buscan.</p>	<p>se da una correcta comunicación, se logra que se realicen los procesos de una forma más adecuada. Se le recomienda más reuniones con los departamentos, ya que puede ayudar a identificar cuáles son los puestos que se están necesitando en la empresa.</p>
<p>INDICADOR:</p> <p>Necesidades de puesto</p>	
<p>Cuando se va a contratar una persona, primero se debe de definir las necesidades que requiere cada puesto, ya que muchas veces solo se contrata por contratar, por lo que empiezan a existir problemas con el personal o bien con los procesos establecidos. Es por eso, que cuando uno tiene bien establecido cuál es el puesto al que uno va a reclutar se puede hacer una búsqueda más precisa y se puede encontrar rápidamente el candidato ideal. En conclusión con la empresa investigada, se</p>	<p>Como recomendación, se debería de establecer un proceso o mecanismo que ayude a la empresa a evaluar correctamente cuales son las necesidades de los puestos que se va a contratar. Además se le recomienda, involucrar el uso de más sistemas digitales, ya que ayudan a crear una perspectiva de las características del puesto que se está buscando, asimismo ayuda a estar actualizado con respecto a la demanda que existen en el mercado laboral.</p>

<p>pudo determinar que cuando van a realizar los procesos de reclutamiento y selección, no siguen todos los procesos determinados por el departamento correspondiente, solamente se concentran en 3 variables las cuales son: experiencia, lealtad y compromiso.</p>	
<p>INDICADOR:</p> <p>Procesos que llevan a cabo dentro de la organización en cuanto reclutamiento, selección e inducción.</p>	
<p>Los procesos de reclutamiento, selección e inducción son muy importantes en las empresas, ya que pueden ayudar a las organizaciones a evitar la pérdida de tiempo y dinero. En la empresa investigada se pudo establecer que no realizan los procesos de reclutamiento correctos y los procesos de selección e inducción los realiza el gerente general y no el departamento de talento humano. No disponen de herramientas para el manejo de</p>	<p>Se recomienda que se realicen las capacitaciones correspondientes para que se dé un buen uso de base de datos y que se pueda implementar correctos procesos de reclutamiento, selección e inducción. Utilizando herramientas que ayuden a la empresa a mantener información del personal, para que en un futuro pueda facilitar los procesos de búsqueda de nuevos solicitantes. Además se le recomienda estar actualizándose con las tendencias de estos</p>

información para los procesos de contratación.	procesos, así la empresa evitará quedarse estancada en cuanto a procesos de reclutamiento, selección e inducción.
--	---

Fuente: Elaboración propia (2023)

6.1.2. Objetivo específico 2

El segundo objetivo específico señala:

- Catalogar las últimas tendencias en los procesos de reclutamiento, selección e inducción de las empresas en general.

Tabla 7

Conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
INDICADOR:	
Tendencias en procesos de reclutamiento, selección e inducción.	
Actualmente se han estado viendo muchos cambios en el entorno laboral por diferentes situaciones que han ocurrido en el mundo, por lo que se han generado nuevas tendencias para reclutar, seleccionar y dar las inducciones. Es importante que las empresas se mantengan al tanto de estas tendencias, ya que puede ayudar a agilizar estos procesos. Además, puede ser muy adecuado para que estos	Se recomienda dar más capacitaciones, donde se mantenga al personal de reclutamiento y selección más actualizado con respecto a las nuevas tendencias que están en el mundo laboral. Esto le permitirá al personal encargado de estos procesos que tengan un mayor orden y se facilitará estos mismos procesos en cuanto a términos de tiempo y dinero. Logrando alcanzar los objetivos de la empresa.

<p>procesos se realicen puntuales y acertados.</p> <p>En esta investigación las empresas participantes estuvieron de acuerdo acerca de las nuevas tendencias y además evidenciaron que muchas de ellas son utilizadas en sus organizaciones.</p>	
<p>INDICADOR:</p> <p>Requerimientos de implementación de las últimas tendencias en reclutamiento, selección e inducción.</p>	
<p>La tecnología es una herramienta que actualmente es muy importante en las organizaciones, ya que nos mantiene más actualizados en cuanto a los cambios que se van dando. Desde que ocurrió la pandemia muchas empresas empezaron a implementar todos sus procesos de una forma digital. Por lo que para muchas organizaciones obtener información de candidatos por medio de la web es una manera más sencilla y rápida.</p>	<p>Se recomienda a la empresa estar dando constantes capacitaciones en cuanto a la importancia del uso de herramientas tecnológicas actualmente, ya que con la misma se puede lograr realizar entrevistas por competencias y también implementar una mejor búsqueda de nuevos colaboradores. Además, es muy importante estar de la mano con la digitalización de datos que ayudará a agilizar los procesos de contratación.</p>

INDICADOR:	
Impacto de las Redes sociales.	
<p>Las redes sociales son una herramienta muy importante actualmente, ya que por este medio se puede atraer más solicitantes, además el tiempo de búsqueda de candidatos va a ser menor. Podemos encontrar plataformas como LinkedIn, Facebook, entre otras que ayudan a las empresas a agilizar estos procesos de búsqueda y selección. Cuando se utilizan las redes sociales para este fin, se logra conocer más a fondo a los candidatos, hay una comunicación más rápida y asertiva, ayuda a la empresa a disminuir los costos y pueden existir mayor número de candidatos. Las empresas investigadas establecieron que las redes sociales son utilizadas con frecuencia actualmente, por lo que ayuda atraer mayormente a una población joven en específico, ya que utilizan esta misma como medio de búsqueda de información.</p>	<p>Se le recomienda a la empresa aprovechar estas herramientas, ya que va a ayudar a la organización a poder atraer candidatos más específicos al puesto que se busca contratar, además este avance tecnológico y el uso de estas herramientas han ayudado a las empresas con los procesos que están relacionados a la oferta y a la demanda laboral. Esta herramienta ofrece mucho beneficio y apoyo a los departamentos de talento humano. Es importante tener una buena marca organizacional en las redes sociales, ya que de esta manera atraerá más candidatos de lo contrario nadie querrá postularse en la misma.</p>

INDICADOR:	
Tendencias para atraer y retener talento en los procesos de reclutamiento y selección.	
<p>Actualmente el atraer y retener talento humano en las organizaciones es muy importante, ya que se podrá evitar la rotación del personal o el absentismo. Además es importante estar pendientes del nivel de satisfacción de los colaboradores en las empresas para que estos mismos quieran quedarse. En cuanto a la atracción de personal la reputación de la empresa es muy importante, ya que cuando se habla que no hay un buen clima laboral o bien no hay satisfacción de los trabajadores habrán menos candidatos en los procesos de reclutamiento y selección. Cuando existe un buen clima laboral los empleados van a ser más consistentes y productivos, por lo que no querrán irse de la empresa. Por lo que es muy importante estar actualizándose en cuanto a las tendencias de los procesos</p>	<p>Se recomienda estar actualizado en cuanto a las tendencias y procesos para poder atraer y retener personal. Por lo que dar una agradable bienvenida, tener una comunicación asertiva tanto con los candidatos nuevos o bien con los trabajadores actuales es muy importante para poder atraer y retener talento humano. Invertir tiempo y recursos en los colaboradores va a potenciar que los mismos se sientan importantes en la empresa y quieran quedarse. Las capacitaciones son vitales para poder estar actualizados en todos los cambios que van ocurriendo en el mundo laboral diariamente. Además ayudan al personal a un crecimiento personal y profesional.</p>

que van a ayudar a las empresas a retener y atraer personal.	
INDICADOR: Importancia de los procesos de inducción en las empresas.	
Los procesos de inducción en la empresa son muy importantes, ya que va a generar que el candidato tenga una mejor perspectiva en cuanto a las funciones que va a realizar en la empresa. Además va a poder conocer la cultura y clima organizacional. Ayudará a dejar claro el perfil de puesto, de esta manera el colaborador podrá realizar las funciones asignadas para poder cumplir con los objetivos y metas que tenga la empresa.	Se recomienda realizar una correcta inducción al personal nuevo para que pueda tener claro cuáles van a ser sus tareas y funciones asignadas. Siempre teniendo una comunicación clara y precisa, para evitar malentendidos con el candidato. Las inducciones serán vitales para que el empleado cumpla con lo establecido y que la contratación tenga éxito.

Fuente: Elaboración propia (2023)

6.1.3. Objetivo específico 3

El tercer objetivo específico señala:

- Relacionar los puntos de mejora del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A. con las últimas tendencias en esos procesos.

Tabla 8

Conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
INDICADOR: Descongelamiento	
<p>La gestión del talento humano en las organizaciones ha estado teniendo bastantes cambios, ya que se ha incrementado la parte tecnológica y se ha dado la modernización de muchos procesos. Estos han tenido un importante efecto en los procesos de reclutamiento, selección e inducción. Por lo que genera que las empresas tengan resultados más rápidos y positivos. Muchas veces las empresas no permiten identificar cuáles son aquellos puntos de mejora que se necesitan cambiar para beneficio de la empresa. Por lo que es vital estar al tanto de los cambios en los procesos que deben de seguir las empresas para poder estar actualizadas.</p>	<p>Se recomienda establecer los puntos de mejora en los procesos de reclutamiento, selección e inducción de la empresa. Aplicando el análisis de FODA que ayudará a identificar cuáles son aquellas debilidades y fortalezas que tienen dentro de la empresa para poder tener procesos más rápidos y asertivos.</p>
INDICADOR: Cambio	

<p>Es importante cuando en la organización se logra determinar que se requiere un cambio para poder evitar estancamiento y obstáculos de la empresa. Muchas veces las organizaciones no realizan los correctos procesos de reclutamiento y selección, por lo que genera que la contratación sea una pérdida de tiempo, ya que no se contrata a la persona correcta. Por lo que la aplicación de nuevas tendencias en estos procesos pueden generar que la empresa tenga una contratación positiva que ayudará con el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.</p>	<p>Se recomienda estar actualizando los procesos de reclutamiento, selección e inducción que utilizan en la empresa, ya que el cambio que hay en estos actualmente es muy constante. Por lo que, estar actualizándose ayudará al departamento pertinente a que estos procesos se cumplan correctamente y no generen problemas en la organización.</p>
<p>INDICADOR:</p> <p>Re congelamiento</p>	
<p>Se debe de evaluar puntualmente cuando se generan cambios en los procesos que ya existían en la organización, ya que muchas veces produce que el personal genere un rechazo al mismo y afecte el proceso. La gestión tecnológica ayudará al personal a adaptarse de una manera más adecuada en</p>	<p>Se recomienda la utilización de herramientas que ayuden a la evaluación de procesos nuevos incluidos en la empresa, para determinar si son los correspondientes y están generando un buen proceso de contratación de personal en la empresa.</p> <p>Mantener capacitado y motivado al personal</p>

<p>cuanto al uso de redes sociales o plataformas para los procesos de reclutamiento y selección. Agilizará los procesos y evitará pérdida de tiempo y dinero.</p>	<p>en cuanto a la adaptación de nuevos procesos y tendencias ayudará a la empresa a lograr sus objetivos.</p>
---	---

Fuente: Elaboración propia (2023).

6.2 LIMITACIONES

En la presente investigación se realizó la recopilación de información y además el análisis pertinente de los datos, lo cual se pudo concluir con los aspectos mencionados en el cuadro anterior y, asimismo, se le establecieron una serie de recomendaciones para la mejora de los procesos de reclutamiento, selección e inducción que se llevan a cabo en la empresa.

En cuanto al proceso de recopilación de datos mediante una entrevista se presentaron barreras y obstáculos en la participación de los sujetos de investigación, ya que existía la barrera de tiempo por motivos laborales, generando que se les dificulta a la mayoría la participación en la entrevista.

CAPÍTULO VII: PROPUESTA

En este capítulo se establecerá una propuesta de mejora para la empresa Constructek S.A. donde se hará una intervención debido a las conclusiones del tema que se estudió en la presente investigación, el cual comprende las etapas del proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A.

A continuación, se expone un plan estratégico que fue diseñado para la empresa Constructek S.A. donde se le recomienda la implementación de procesos adecuados de reclutamiento, selección e inducción.

7.1 Nombre de la propuesta

Propuesta de un proceso de reclutamiento, selección e inducción para el personal administrativo de la empresa Constructek S.A.

7.2 Institución, organización o población en la cual se desarrollará

La propuesta se dirige al personal administrativo de la empresa Constructek S.A. El constante cambio en las tendencias de los procesos de reclutamiento, selección e inducción van ocurriendo constantemente. Por lo que es importante estar adaptados a estos cambios, ya que va a generar que la empresa pueda reclutar, seleccionar y dar las inducciones pertinentes para que se pueda cumplir con los objetivos de la organización.

7.3 Objetivo general y específicos de la propuesta

Objetivo general

Crear un plan de acción para la adaptar los procesos de reclutamiento, selección e inducción en el departamento de RRHH de la empresa Constructek S.A, San José, en el periodo del I cuatrimestre.

Objetivos específicos

- Establecer capacitaciones al personal encargado de los procesos de reclutamiento, selección e inducción para lograr la adaptación de las nuevas tendencias de estos procesos.
- Implementar el uso de herramientas tecnológicas para facilitar los procesos de reclutamiento, selección e inducción.
- Evaluar las actividades correspondientes de los procesos de reclutamiento, selección e inducción para determinar si se están realizando adecuadamente según la propuesta establecida.

7.4 Cronograma de actividades y responsables

A continuación, se expone un Diagrama de Gantt donde se organizan las actividades necesarias para que se realice con éxito la propuesta de esta investigación. Las cuales se realizan la primera semana de cada mes.

Tabla 9

Diagrama de Gantt



1 de septiembre de 2023

1 de noviembre de 2023

TAREA	ASIG	INICI	FIN	1 de Octubre de 2023					1 de diciembre de 2023				
				L	K	M	J	V	L	K	M	J	V
Identificar los puntos de mejora del departamento encargado de reclutamiento, selección e inducción.	RRHH	Primer semana de cada mes	Último día laboral de la semana	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	-
Implementar el uso de la herramienta E-recruitment.	RRHH	Primer semana de cada mes	Último día laboral de la semana	8:00am-10:00am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	-
Identificar las herramientas digitales más adecuadas para los procesos de reclutamiento, selección e inducción y dar las capacitaciones correspondientes.	RRHH	Primer semana de cada mes	Último día laboral de la semana	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	-
Implementar y evaluar sistemas de reclutamiento y selección más adecuados a la empresa.	RRHH	Primer semana de cada mes	Último día laboral de la semana	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	-
Capacitación a los encargados de los procesos de reclutamiento, selección e inducción, acerca de las nuevas tendencias de estos procesos.	RRHH	Primer semana de cada mes	Último día laboral de la semana	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	-
Evaluación de las capacitaciones impartidas	Encargados de las	Primer semana	Último día	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	8:00 am-10:00 am	9:00 am-11:00 am	-

capacitaciones	de cada mes	laboral de la semana	11:00 am	10:00 am	10:00 am	11:00 am	10:00 am			11:00 am
----------------	-------------	----------------------	----------	----------	----------	----------	----------	--	--	----------

Fuente: Elaboración propia (2023).

7.5 Presupuesto necesario para su implementación

De acuerdo con la búsqueda de empresas que ofrezcan servicios de capacitaciones en reclutamiento, selección e inducción (las cuales se le realizarán a 4 personas de la empresa Constructek S.A), se encontraron las siguientes: CIR (Cámara de Industrias de Costa Rica), (CCCR)Cámara de Comercio CR, E recruit by Bullhorn. Donde imparten cursos de capacitaciones de reclutamiento, selección e inducción, además se analizó el costo de la herramienta de E-recruitment. La inversión inicial para adquirir estos servicios estará entre ₡1.062.560 –₡ 2.000.000 colones, lo cual incluye las capacitaciones a los empleados encargados de los procesos de reclutamiento, selección e inducción.

Estos servicios le ayudarán a la empresa Constructek S.A., ya que va a permitir que el departamento encargado en las contrataciones tenga mejores herramientas y conocimientos para poder reclutar, seleccionar y dar las inducciones pertinentes, buscando que la empresa logre cumplir con los objetivos establecidos.

Tabla 10

Precios por servicios de capacitaciones a 4 colaboradores.

Servicio Capacitación	/	Empresa	Costo
-----------------------	---	---------	-------

Tendencias y Técnicas de reclutamiento y selección de personal.	CIR	$\text{C}\$89,760.00 *4:$ $\text{C}\\$359,040.00$
Capacitaciones en Recursos Humanos.	CCCR	$\text{C}\$ 12,240.00*4:$ $\text{C}\\$48.960,00$
Herramienta E-recruitment. Software	Erecruit	$\text{C}\\$654,560.00$ mensualmente por el software.
Costo total por 4 colaboradores:		$\text{C}\\$1.062.560$

Fuente: CIR,CCCR y E recruit (2023).

Tabla 11

Costo por capacitación por persona.

Costo por capacitación tendencias y técnicas de reclutamiento, selección e inducción.	$\text{C}\\$89,760.00$
Capacitaciones en recursos humanos	$\text{C}\\$ 12,240.00$
Costo por persona	$\text{C}\\$ 102,000$

Fuente: Elaboración propia (2023).

Tabla 12

Costo por cotización de software de E-recruitment mensualmente.

Software E- recruitment	$\text{C}\\$ 654,560$
Costo total por software	$\text{C}\\$ 654,560$

Fuente: Elaboración propia (2023).

7.6 Fases de la propuesta

Esta propuesta tiene como objetivo capacitar al personal de la empresa Constructek S.A. para lograr mejores procesos de reclutamiento, selección e inducción. Además se le presenta una herramienta que va ser importante para que estos procesos sean más rápidos y asertivos.

En las siguientes fases se expondrá el proceso y el contenido que cada una va a impartir durante el tiempo que se estén realizando. Estas actividades se realizan la primera semana de cada mes, ya que por la cantidad de trabajo que tiene la empresa solo podrán disponer de este tiempo específico.

Fase I: En la primera fase se hará un análisis para poder identificar los puntos de mejora que presenten el departamento encargado en reclutamiento, selección e inducción. Donde se podrá identificar cuáles temas serán los más adecuados para impartir las capacitaciones. Se realizará mediante encuestas donde se evaluarán cada uno de los procesos y se les dejará unos renglones para que los trabajadores comenten cuales creen que son puntos en los cuales pueden mejorar.

Fase II: En la segunda fase se implementará la herramienta E- recruitment, donde se le explicara al personal cuales son los pasos a seguir para poder trabajar con este software y se les dará las indicaciones paso a paso del manejo de datos que se trabajará con el mismo.

Fase III: En la tercera fase se realizará un análisis de las herramientas digitales más adecuadas para los procesos de contratación que pueden ser utilizadas en un futuro. Evaluando cuál de ellas será las más adecuada para la empresa en cuanto a dinero y asertividad. Una vez determinada la o las herramientas se realizarán las cotizaciones pertinentes para que se realicen las capacitaciones adecuadas a este tema.

Fase IV: En la cuarta fase se implementarán y se evaluarán sistemas de reclutamiento, selección e inducción en base a las capacitaciones que se impartirán. Ayudando para que estos procesos se puedan cumplir de la mejor manera. Además, mediante la implementación y evaluación de estos sistemas se busca lograr que la empresa pueda contratar realmente a los trabajadores que sean necesarios y no que sea una pérdida de tiempo y dinero.

Fase V: En la quinta fase se realizará una capacitación donde se abordará el tema de las nuevas tendencias que están en el mercado laboral en cuanto a reclutamiento, selección e inducción. Donde se hablará de temas como: gestión del talento humano, gestión por competencias, habilidades blandas, inteligencia artificial, cambios procesos de retención y atracción de personal, entre otros temas.

Fase VI: En la sexta fase se realizará una evaluación de cada una de las capacitaciones que fueron impartidas al personal, donde se analizará el conocimiento que se adquirió por parte de los trabajadores. Además se evaluarán cuáles son aquellas herramientas y sistemas que se pueden implementar en la empresa para mejorar estos procesos en un futuro cercano. Por último se determinarán cuáles serán los temas siguientes a impartir para las capacitaciones futuras.

7.7 Referencias

N.A.

REFERENCIAS

Almacenes. (2023). Las tendencias de reclutamiento y selección personal que debes implementar en tu empresa. *Alma*. <https://almaconsultores.com.pe/las-tendencias-de-reclutamiento-y-seleccion-personal-que-debes-implementar-en-tu-empresa/>

Azuero, M. (2021). Estudio técnico del proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal de los colaboradores de las empresas privadas de la ciudad de Loja en el año 2021” [Proyecto previo a la obtención del título tecnólogo, Tecnología superior en gestión del talento humano] Repositorio Digital del instituto superior tecnológico Sudamericano de Loja.

Betterteam. (2023, 11 enero). Top 15 de tendencias de reclutamiento en 2023. <https://www.betterteam.com/mx/tendencias-de-reclutamiento-en-2022>

Blacio, M. (2021). Plan de buenas prácticas para el proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal docente de la escuela de educación básica particular “Estancia Pokes” de la ciudad de Loja para el año 2021.[Proyecto de investigación previo a la obtención del título de tecnólogo, Tecnología superior en gestión del talento humano] Repositorio Digital del instituto superior tecnológico Sudamericano de Loja.

Buk. (2022, 12 octubre). Las 3 consecuencias de no capacitar a tus colaboradores. HR Connect. <https://www.hrconnect.cl/tendencias/las-3-consecuencias-de-no-capacitar-a-tus-colaboradores/>

Camacho y Masa. (2021). Propuesta de un modelo integral 4.0 para el proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal para empresas financieras privadas de la ciudad de Loja, para el año 2021. [Informe del proyecto de investigación previo a la obtención del título de tecnólogo, Tecnología superior en gestión del talento humano] Repositorio Digital del instituto superior tecnológico Sudamericano de Loja.

Castañeda, G. Z. (2019, 12 agosto). Salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia. *gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales-colombia/>

Castro, R. (2020, 20 noviembre). Habilidades blandas: qué son y por qué son importantes. *personas*. <https://dpersonas.com/2020/01/31/habilidades-blandas-que-son-y-por-que-son-importantes/>

Cruz, R. C. (2021). Reclutamiento, selección e inducción de nuevos empleados. *gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-seleccion-e-induccion-de-nuevos-empleados/>

Gasbarrino, S. (2023, 20 enero). Modelo de cambio de Kurt Lewin: definición, etapas y ejemplo. <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-modelo-kurt-lewin>

Ghimire, I. (2021). HRM Process of Recruitment and Selection: Case Subija Services Oy.

[Proyecto de tesis de bachillerato, University of applied Sciences] Repositorio de University of applied Sciences.

Gode, H. (2019). Effect of Recruitment and Selection Practices on Organizational Performance in the Case of United Bank S.C. [Proyecto de tesis de Master, ADDIS ABABA University school of commerce] Repositorio de University school of commerce.

Hernández, R. (2023, 10 enero). 7 habilidades blandas o soft skills que deberás tener en cuenta en 2023 para reclutar candidatos. HRTRENDS. <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/7-habilidades-blandas-o-soft-skills-que-deberas-tener-en-cuenta-en-2023-para-reclutar-candidatos/>

Herrero y Zamuner. (2018). *Proceso de reclutamiento y selección de personal en El Auditor S.A.* [Tesis de Licenciatura, Instituto Universitario Aeronáutico]. Repositorio Digital Universitario-Instituto Universitario Aeronáutico.

Integralia, F. (2021, 17 noviembre). Inteligencia artificial: ventajas y desventajas en el proceso de contratación. Fundación Integralia DKV. <https://dkvintegralia.org/blog/inteligencia-artificial-ventajas-y-desventajas-en-el-proceso-de-contratacion/>

La gestión del cambio: una habilidad básica para las empresas y las personas en el siglo XXI. (s. f.). Iberdrola. <https://www.iberdrola.com/talento/que-es-gestion-del-cambio>

La Importancia de la Inducción de Personal en la Gestión de Talento. (2022, 19 abril). RSM Peru. <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-de-personal-en-la-gestion-de-talento>

Lopez, J (2017). Reclutamiento, Selección e inducción de personal en Inciteco S.A.S. [Proyecto de ampliación de práctica, Universidad del rosario] Repositorio Universidad del Rosario.

Metodología de la investigación - Julio Herminio Pimienta Prieto,. (s. f.). Scribd. <https://es.scribd.com/document/618322638/Metodologia-de-La-Investigacion-Julio-Herminio-Pimienta-Prieto>

Naranjo A., B. (2021, 9 marzo). El proceso de inducción de personal. Qué es, etapas y beneficios. gestiopolis. <https://www.gestiopolis.com/el-proceso-de-induccion-de-personal/>

Nicuesa, M. (2015, 6 agosto). *Cómo definir las necesidades de un puesto de trabajo.* Empresariados - Información para pymes y autónomos. <https://empresariados.com/como-definir-las-necesidades-de-un-puesto-de-trabajo/>

Nuevas tendencias de selección de personal (De INTERIM GROUP). (2022, 24 febrero). INTERIM GROUP. Recuperado 1 de abril de 2023, de <https://interimgrouphr.com/blog/tendencias-seleccion/>

Ordoñez y Yangua. (2022). Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, para el año 2022. [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de tecnólogo, Tecnología superior en gestión del talento humano] Repositorio Digital del instituto superior tecnológico Sudamericano de Loja.

Ordoñez, C. (2021). Plan innovador de reclutamiento, selección e inducción de personal para las empresas del sector privado de la ciudad de Loja, para el año 2021. [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de tecnólogo, Tecnología superior en gestión del talento humano] Repositorio Digital del instituto superior tecnológico Sudamericano de Loja.

Pérez, O. (2023, 24 abril). ¿Qué es la descripción de puestos y qué beneficios trae a tu empresa? *People Next*. <https://blog.peoplenext.com/descripcion-de-puestos-talento-humano>

Pérez, O. (2023b, mayo 23). Contratación de personal en el 2023: Tendencias clave para atraer y retener al talento del futuro. *People Next*. <https://blog.peoplenext.com/contrataci%C3%B3n-de-personal-y-sus-tendencias-clave>

Quality, S. H. (s. f.-b). *La importancia de la inducción en tu empresa*. <https://blog.humanquality.com.mx/la-importancia-de-la-induccion-en-tu-empresa>

Qué es la selección de personal y por qué ahora es tan importante (De INTERIM GROUP). (2022, 12 octubre). INTERIM GROUP. Recuperado 1 de abril de 2023, de <https://interimgrouphr.com/blog/seleccion-personal/>

Reclutamiento - Concepto, tipos, pasos, selección de personal. (s. f.-b).

Concepto. <https://concepto.de/reclutamiento/>

Reclutamiento. Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: *Concepto.de*. Disponible en: <https://concepto.de/reclutamiento/>. Última edición: 24 de septiembre de 2020. Consultado: 30 de marzo de 2023

RRHHDigital. (s. f.). Claves para adaptarse a los cambios en la empresa. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/empresa/143728/Claves-para-adaptarse-a-los-cambios-en-la-empresa>

Solís, L. D. M. (2019). La formulación de los objetivos de investigación. Investigalia.

<https://investigaliacr.com/investigacion/la-formulacion-de-los-objetivos-de-investigacion/>

Soto, L. (2023, 9 enero). 5 tendencias para un onboarding exitoso en 2023. <https://blog.signaturit.com/es/cinco-tendencias-para-un-onboarding-exitoso>

Turijobs. (2019, 21 junio). *El impacto de las redes sociales en los procesos de selección -*

Turiconsejos. Turiconsejos. <https://www.turijobs.com/blog/redes-sociales-y-empleo/>

Vaca, M.(2021). Plan de buenas practicas para el proceso de reclutamiento, selección e inducción para el GAD municipal de Palanda en el año 2021.[Proyecto de investigación previo a

la obtención del título de tecnólogo, Tecnología superior en gestión del talento humano]
Repositorio Digital del instituto superior tecnológico Sudamericano de Loja.

Yolanda. (2021, 25 mayo). *LA IMPORTANCIA DE ATRAER Y RETENER EL TALENTO* -
Escuela RE/MAX. Escuela RE/MAX. <https://www.escuelaremax.es/la-importancia-de-atraer-y-retener-el-talento/>

ANEXOS

Lista de Anexos

- Anexo 1. Cuestionario para departamento Recursos humanos de Constructek S.A.
- Anexo 2. Guía de entrevista para personas colaboradoras de RRHH de otras empresas.
- Anexo 3. Declaración Jurada
- Anexo 4. Consentimiento Informado
- Anexo 5. Consentimiento Informado
- Anexo 6. Consentimiento Informado
- Anexo 7. Consentimiento Informado
- Anexo 8. Consentimiento Informado
- Anexo 9. Carta de autorización de la entidad donde se realizó la investigación.
- Anexo 10. Carta de aprobación del TFG por parte del Tutor.
- Anexo 11. Carta de aprobación del TFG por parte del/ de la Lector.
- Anexo 12. Carta de aprobación del TFG por parte del/ de la Profesional en Filología
- Anexo 13. Licencia y autorización al CENIT para la utilización del TFG

Anexo 1. Cuestionario para departamento Recursos humanos de Constructek S.A.**Universidad Hispanoamericana
Cuestionario
Administración en RRHH
Tesis****Nombre:****Puesto en la organización:**

1. Cuando usted va a contratar a una persona para un puesto establecido cuales son los procedimiento que realiza para escoger a la persona indicada para el puesto?
2. Según las necesidades del puesto al que se va a contratar, teniendo en cuenta que es una empresa de construcción, cuáles son los aspectos más importantes que toma en cuenta a la hora de cubrir una vacante?
3. En la empresa Constructek aplican procesos de Reclutamiento ? Si o No, en caso de que si explique cuáles son los procesos de Reclutamiento que realizan en la empresa Constructek S.A.?
4. En la empresa Constructek aplican procesos de Selección? Si o No, en caso de que si explique cuáles son los procesos de Selección que realizan en la empresa Constructek S.A.?

5. En la empresa Constructek aplican procesos de inducción? Si o No, en caso de que si explique cuáles son los procesos de inducción que realizan en la empresa Constructek S.A.?
6. Conoce acerca de las últimas tendencias en reclutamiento, si o no, en caso de que la respuesta sea sí, cuales son implementadas en la empresas Constructek S.A.?
7. Conoce acerca de las últimas tendencias en selección, sí o no, en caso de que la respuesta sea sí, cuales son implementadas en la empresas Constructek S.A.?
8. Conoce acerca de las últimas tendencias en inducción, si o no, en caso de que la respuesta sea sí, cuales son implementadas en la empresas Constructek S.A.?
9. Cuáles son los principales retos que enfrenta cuando empiezan los procesos de reclutamiento?
10. Cuáles son los principales retos que enfrenta cuando empiezan los procesos de selección?

Anexo 2. Guía de entrevista para personas colaboradoras de RRHH de otras empresas.

Universidad Hispanoamericana
Cuestionario
Administración en RRHH
Tesis
Cuestionario para expertos

Nombre:

Nombre de la organización en la que labora:

Puesto en la organización:

Tendencias en reclutamiento y selección:

1. ¿Cuáles son las tendencias actuales en el reclutamiento y selección de personal?
2. ¿Cómo ha evolucionado el reclutamiento y selección en los últimos años?
3. ¿Cuál es el impacto de la tecnología en el reclutamiento y selección?
4. ¿Cuáles son las ventajas de utilizar técnicas de reclutamiento y selección basadas en datos?
5. ¿Qué papel juegan las redes sociales en el reclutamiento y selección de personal?
6. ¿Cuáles son las mejores prácticas para atraer y retener talento en el proceso de reclutamiento y selección?
7. ¿Cómo se abordan los desafíos de diversidad e inclusión en el reclutamiento y selección?

Inducción y incorporación de personal:

8. ¿Cuál es la importancia de una buena inducción para el nuevo empleado?
9. ¿Qué elementos clave deben incluirse en un programa de inducción efectivo?
10. ¿Cómo se puede personalizar la inducción para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados?

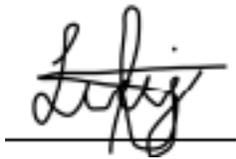
11. ¿Qué estrategias se utilizan para acelerar la integración de un nuevo empleado en el equipo y la cultura de la organización?
12. ¿Cuáles son las mejores prácticas para evaluar la eficacia de un programa de inducción?
13. ¿Cómo se manejan los desafíos comunes durante el proceso de inducción?

Proceso de cambio organizacional

14. ¿Qué es el cambio organizacional y por qué es importante para las empresas?
15. ¿Cuáles son los factores clave que deben considerarse al planificar un proceso de cambio organizacional?
16. ¿Cuáles son las mejores prácticas para comunicar y gestionar el cambio a los empleados?
17. ¿Cómo se puede garantizar una transición exitosa durante un proceso de cambio organizacional?
18. ¿Qué estrategias existen para abordar la resistencia al cambio por parte de los empleados?
19. ¿Cómo se evalúa el impacto del cambio organizacional en la productividad y desempeño de la empresa?
20. En cuanto a procesos de gestión de cambio cuáles recomienda?
21. ¿Ha escuchado del modelo de Lewis y sus tres etapas? Si su respuesta es sí qué opina de este modelo?

Anexo 3. Declaración Jurada

Yo, Luciana Maria Castro Calleja, mayor de edad, cédula de identidad número 1-1776-0852 , en condición de egresada de la carrera de Administración de empresas con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Hispanoamericana, y advertida de las penas con las que la ley castiga el falso testimonio y el perjurio, declaro bajo la fe del juramento que dejó rendido en este acto, que para optar por el título de Licenciatura , mi trabajo de graduación titulado “Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, en San José, durante el I cuatrimestre del 2023.” es una obra original y para su realización he respetado todo lo preceptuado por las leyes penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derecho Conexos, número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en el *Diario Oficial La Gaceta* número 226 del 25 de noviembre de 1982; especialmente el numeral 70 de dicha Ley en el que se establece: “Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original”. Asimismo, conozco y acepto que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. Firmó, en fe de lo anterior, en la ciudad de Llorente, el 29 de julio del año dos mil veintitrés.



Luciana Maria Castro Calleja
Cédula de identidad: 1-1776-0852

Anexo 4. Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 Administración con énfasis en Recursos Humanos



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA TESIS Y TESIS

Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, en San José, durante el I cuatrimestre del 2023.

Nombre de la persona participante: Erick Castro Castro

Nombre de la persona investigadora: Luciana Castro Callejo

Teléfono y correo para contactar a la persona investigadora en caso de dudas durante el proceso:
72 99-3594

Nombre de la persona Tutora del trabajo: ITBA. Seiv Chacón A

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto (palabras que cualquier persona pueda entender), declare el objetivo y propósito de la investigación, su pertinencia, el número aproximado y características de las personas que van a participar y cualquier otro aspecto que considere necesario.

Explique en qué consistirá la participación de la persona: lo que tendrá que hacer, durante cuánto tiempo, en que lugar, cuantas veces y a qué se compromete. Además, mencione los procedimientos que se van a seguir y su orden cronológico, los instrumentos o técnicas se van a usar para tomar los datos, especificar si se va a grabar (audio o video) y qué pasará posteriormente con las grabaciones o registros escritos.

Firma de la persona participante: _____

RIESGOS Y BENEFICIOS DE PARTICIPAR

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto, detalle los riesgos o molestias reales y potenciales que puede significar la participación en la investigación, tanto para la salud física como emocional. Se deben tomar en cuenta aspectos como el riesgo de la pérdida de privacidad, la incomodidad o ansiedad. De la misma manera, otro riesgo posible consiste en la pérdida de la confidencialidad. No minimice nunca los riesgos.

Detalle si, como producto de participar en la investigación, la persona obtendrá algún beneficio real o potencial. Incluya en este apartado cualquier tipo de compensación económica por concepto de alimentación o transporte. En caso de que no exista un beneficio directo, declare si la participación en el estudio podrá tener beneficios para otras personas o para la sociedad. Además, mencione que tipo de devolución se hará para que las personas participantes lleguen a conocer los resultados del estudio.

CARÁCTER VOLUNTARIO

Explique que la participación en esta investigación es voluntaria y que la persona puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin perder los beneficios a los cuales tiene derecho, ni a ser castigada de ninguna forma por su retiro o falta de participación.

CONFIDENCIALIDAD

Explique que el investigador garantizará el estricto manejo y confidencialidad de la información y las medidas que se tomarán para asegurarla. Incluya si los datos serán utilizados a futuro para publicaciones, congresos, exposiciones, etc.

Incluya información sobre las personas que tendrán acceso a los registros para verificar procedimientos y datos de la investigación, así como los medios o medidas tomadas para que cada participante pueda acceder a la información que surja de la investigación.

Recuerde que la confidencialidad de la información esta limitada por lo dispuesto en la legislación costarricense.

Firma de la persona participante: _____



CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de que trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Erick Castro Castro 107940565
Nombre, firma y cédula de la persona participante

N/A
Nombre, firma y cédula del padre/madre/representante legal del menor de edad

Luciana Castro Calleja 117760852 
Nombre, firma y cédula de la persona investigadora

N/A
Nombre, firma y cédula del testigo

Guadalupe / 20/06/23 / 6:30 pm
Lugar, fecha y hora

Este documento debe de ser autorizado en todas las hojas mediante la firma o mediante la huella digital, de la persona que será participante o de su representante legal.

La persona participante NO perderá ningún derecho por firmar este documento y recibirá una copia de este documento firmada para su uso personal.

Firma de la persona participante:

 -

Anexo 5. Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 Administración con énfasis en Recursos Humanos



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA TESIS Y TESIS

Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, en San José, durante el I cuatrimestre del 2023.

Nombre de la persona participante: Arque Vargas Monge

Nombre de la persona investigadora: Luciana Maria Castro Calleja

Teléfono y correo para contactar a la persona investigadora en caso de dudas durante el proceso: 7299-3594 lucyastrocalleja@gmail.com

Nombre de la persona Tutora del trabajo: MBA. Seir Chacón A

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto (palabras que cualquier persona pueda entender), declare el objetivo y propósito de la investigación, su pertinencia, el número aproximado y características de las personas que van a participar y cualquier otro aspecto que considere necesario.

Explique en qué consistirá la participación de la persona: lo que tendrá que hacer, durante cuánto tiempo, en que lugar, cuantas veces y a qué se compromete. Además, mencione los procedimientos que se van a seguir y su orden cronológico, los instrumentos o técnicas se van a usar para tomar los datos, especificar si se va a grabar (audio o video) y qué pasará posteriormente con las grabaciones o registros escritos.

Firma de la persona participante: Arque Vargas Monge

RIESGOS Y BENEFICIOS DE PARTICIPAR

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto, detalle los riesgos o molestias reales y potenciales que puede significar la participación en la investigación, tanto para la salud física como emocional. Se deben tomar en cuenta aspectos como el riesgo de la pérdida de privacidad, la incomodidad o ansiedad. De la misma manera, otro riesgo posible consiste en la pérdida de la confidencialidad. No minimice nunca los riesgos.

Detalle si, como producto de participar en la investigación, la persona obtendrá algún beneficio real o potencial. Incluya en este apartado cualquier tipo de compensación económica por concepto de alimentación o transporte. En caso de que no exista un beneficio directo, declare si la participación en el estudio podrá tener beneficios para otras personas o para la sociedad. Además, mencione que tipo de devolución se hará para que las personas participantes lleguen a conocer los resultados del estudio.

CARÁCTER VOLUNTARIO

Explique que la participación en esta investigación es voluntaria y que la persona puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin perder los beneficios a los cuales tiene derecho, ni a ser castigada de ninguna forma por su retiro o falta de participación.

CONFIDENCIALIDAD

Explique que el investigador garantizará el estricto manejo y confidencialidad de la información y las medidas que se tomarán para asegurarla. Incluya si los datos serán utilizados a futuro para publicaciones, congresos, exposiciones, etc.

Incluya información sobre las personas que tendrán acceso a los registros para verificar procedimientos y datos de la investigación, así como los medios o medidas tomadas para que cada participante pueda acceder a la información que surja de la investigación.

Recuerde que la confidencialidad de la información esta limitada por lo dispuesto en la legislación costarricense.

Firma de la persona participante: Sotia Vargas Monge

CONSENTIMIENTO

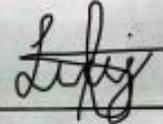
He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de que trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Annie Sofía Vargas Monge 113470116 Sofía Vargas Monge
Nombre, firma y cédula de la persona participante

N/A

Nombre, firma y cédula del padre/madre/representante legal del menor de edad

Luciana Maria Castro Calleja 1-1776-0852
Nombre, firma y cédula de la persona investigadora



N/A

Nombre, firma y cédula del testigo

San Jose, 20/6/23 / 8:00 pm

Lugar, fecha y hora

Este documento debe de ser autorizado en todas las hojas mediante la firma o mediante la huella digital, de la persona que será participante o de su representante legal.

La persona participante NO perderá ningún derecho por firmar este documento y recibirá una copia de este documento firmada para su uso personal.

Firma de la persona participante: Sofía Vargas Monge

Anexo 6. Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 Administración con énfasis en Recursos Humanos



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA TESIS Y TESIS

Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, en San José, durante el I cuatrimestre del 2023.

Nombre de la persona participante: Paola Monge Vargas

Nombre de la persona investigadora Luciana Maria Castro Calleja

Teléfono y correo para contactar a la persona investigadora en caso de dudas durante el proceso:

7299-3594 lucycastrocalleja@gmail.com

Nombre de la persona Tutora del trabajo: MBA. Seir Chacón A

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto (palabras que cualquier persona pueda entender), declare el objetivo y propósito de la investigación, su pertinencia, el número aproximado y características de las personas que van a participar y cualquier otro aspecto que considere necesario.

Explique en qué consistirá la participación de la persona: lo que tendrá que hacer, durante cuánto tiempo, en que lugar, cuantas veces y a qué se compromete. Además, mencione los procedimientos que se van a seguir y su orden cronológico, los instrumentos o técnicas se van a usar para tomar los datos, especificar si se va a grabar (audio o video) y qué pasará posteriormente con las grabaciones o registros escritos.

Firma de la persona participante: _____

RIESGOS Y BENEFICIOS DE PARTICIPAR

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto, detalle los riesgos o molestias reales y potenciales que puede significar la participación en la investigación, tanto para la salud física como emocional. Se deben tomar en cuenta aspectos como el riesgo de la pérdida de privacidad, la incomodidad o ansiedad. De la misma manera, otro riesgo posible consiste en la pérdida de la confidencialidad. No minimice nunca los riesgos.

Detalle si, como producto de participar en la investigación, la persona obtendrá algún beneficio real o potencial. Incluya en este apartado cualquier tipo de compensación económica por concepto de alimentación o transporte. En caso de que no exista un beneficio directo, declare si la participación en el estudio podrá tener beneficios para otras personas o para la sociedad. Además, mencione que tipo de devolución se hará para que las personas participantes lleguen a conocer los resultados del estudio.

CARÁCTER VOLUNTARIO

Explique que la participación en esta investigación es voluntaria y que la persona puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin perder los beneficios a los cuales tiene derecho, ni a ser castigada de ninguna forma por su retiro o falta de participación.

CONFIDENCIALIDAD

Explique que el investigador garantizará el estricto manejo y confidencialidad de la información y las medidas que se tomarán para asegurarla. Incluya si los datos serán utilizados a futuro para publicaciones, congresos, exposiciones, etc.

Incluya información sobre las personas que tendrán acceso a los registros para verificar procedimientos y datos de la investigación, así como los medios o medidas tomadas para que cada participante pueda acceder a la información que surja de la investigación.

Recuerde que la confidencialidad de la información esta limitada por lo dispuesto en la legislación costarricense.



Firma de la persona participante: _____

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de que trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Paola Monge Vargas, ced 115420376

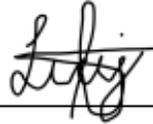


Nombre, firma y cédula de la persona participante

N/A

Nombre, firma y cédula del padre/madre/representante legal del menor de edad

Luciana Maria Castro Calleja 1-1776-0852



Nombre, firma y cédula de la persona investigadora

N/A

Nombre, firma y cédula del testigo

Coronado / 17/6/23 / 5:25pm

Lugar, fecha y hora

Este documento debe de ser autorizado en todas las hojas mediante la firma o mediante la huella digital, de la persona que será participante o de su representante legal.

La persona participante NO perderá ningún derecho por firmar este documento y recibirá una copia de este documento firmada para su uso personal.



Firma de la persona participante: _____

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 Administración con énfasis en Recursos Humanos



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA TESIS Y TESIS

Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, en San José, durante el I cuatrimestre del 2023.

Nombre de la persona participante: Steven Contreras Hernández

Nombre de la persona investigadora Luciana Maria Castro Calleja

Teléfono y correo para contactar a la persona investigadora en caso de dudas durante el proceso:

7299-3594 lucyastrocalleja@gmail.com

Nombre de la persona Tutora del trabajo: MBA Seir Chacón A.

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto (palabras que cualquier persona pueda entender), declare el objetivo y propósito de la investigación, su pertinencia, el número aproximado y características de las personas que van a participar y cualquier otro aspecto que considere necesario.

Explique en qué consistirá la participación de la persona: lo que tendrá que hacer, durante cuánto tiempo, en que lugar, cuantas veces y a qué se compromete. Además, mencione los procedimientos que se van a seguir y su orden cronológico, los instrumentos o técnicas se van a usar para tomar los datos, especificar si se va a grabar (audio o video) y qué pasará posteriormente con las grabaciones o registros escritos.

Firma de la persona participante: 

RIESGOS Y BENEFICIOS DE PARTICIPAR

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto, detalle los riesgos o molestias reales y potenciales que puede significar la participación en la investigación, tanto para la salud física como emocional. Se deben tomar en cuenta aspectos como el riesgo de la pérdida de privacidad, la incomodidad o ansiedad. De la misma manera, otro riesgo posible consiste en la pérdida de la confidencialidad. No minimice nunca los riesgos.

Detalle si, como producto de participar en la investigación, la persona obtendrá algún beneficio real o potencial. Incluya en este apartado cualquier tipo de compensación económica por concepto de alimentación o transporte. En caso de que no exista un beneficio directo, declare si la participación en el estudio podrá tener beneficios para otras personas o para la sociedad. Además, mencione que tipo de devolución se hará para que las personas participantes lleguen a conocer los resultados del estudio.

CARÁCTER VOLUNTARIO

Explique que la participación en esta investigación es voluntaria y que la persona puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin perder los beneficios a los cuales tiene derecho, ni a ser castigada de ninguna forma por su retiro o falta de participación.

CONFIDENCIALIDAD

Explique que el investigador garantizará el estricto manejo y confidencialidad de la información y las medidas que se tomarán para asegurarla. Incluya si los datos serán utilizados a futuro para publicaciones, congresos, exposiciones, etc.

Incluya información sobre las personas que tendrán acceso a los registros para verificar procedimientos y datos de la investigación, así como los medios o medidas tomadas para que cada participante pueda acceder a la información que surja de la investigación.

Recuerde que la confidencialidad de la información esta limitada por lo dispuesto en la legislación costarricense.



Firma de la persona participante: _____

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de que trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Steven Contreras Hernández, ced 1-1495-0253



Nombre, firma y cédula de la persona participante

N/A

Nombre, firma y cédula del padre/madre/representante legal del menor de edad

Luciana Castro Calleja 1-1776-0852



Nombre, firma y cédula de la persona investigadora

N/A

Nombre, firma y cédula del testigo

Sabanilla / 18/06/23

Lugar, fecha y hora

Este documento debe de ser autorizado en todas las hojas mediante la firma o mediante la huella digital, de la persona que será participante o de su representante legal.

La persona participante NO perderá ningún derecho por firmar este documento y recibirá una copia de este documento firmada para su uso personal.

Firma de la persona participante:



Anexo 8. Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 Administración con énfasis en Recursos Humanos



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA TESIS Y TESIS

Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, en San José, durante el I cuatrimestre del 2023.

Nombre de la persona participante: Kenneth Cubillo Vargas

Nombre de la persona investigadora: Luciana Maria Castro Calleja

Teléfono y correo para contactar a la persona investigadora en caso de dudas durante el proceso:

7299-3594 lucycastrocalleja@gmail.com

Nombre de la persona Tutora del trabajo: MBA. Seir Chacón A

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto (palabras que cualquier persona pueda entender), declare el objetivo y propósito de la investigación, su pertinencia, el número aproximado y características de las personas que van a participar y cualquier otro aspecto que considere necesario.

Explique en qué consistirá la participación de la persona: lo que tendrá que hacer, durante cuánto tiempo, en que lugar, cuantas veces y a qué se compromete. Además, mencione los procedimientos que se van a seguir y su orden cronológico, los instrumentos o técnicas se van a usar para tomar los datos, especificar si se va a grabar (audio o video) y qué pasará posteriormente con las grabaciones o registros escritos.

Firma de la persona participante: Kenneth Alexander Cubillo Vargas Firmado digitalmente por Kenneth Alexander Cubillo Vargas
Fecha: 2023.06.09 17:36:03 -0600

RIESGOS Y BENEFICIOS DE PARTICIPAR

Utilizando lenguaje sencillo pero correcto, detalle los riesgos o molestias reales y potenciales que puede significar la participación en la investigación, tanto para la salud física como emocional. Se deben tomar en cuenta aspectos como el riesgo de la pérdida de privacidad, la incomodidad o ansiedad. De la misma manera, otro riesgo posible consiste en la pérdida de la confidencialidad. No minimice nunca los riesgos.

Detalle si, como producto de participar en la investigación, la persona obtendrá algún beneficio real o potencial. Incluya en este apartado cualquier tipo de compensación económica por concepto de alimentación o transporte. En caso de que no exista un beneficio directo, declare si la participación en el estudio podrá tener beneficios para otras personas o para la sociedad. Además, mencione que tipo de devolución se hará para que las personas participantes lleguen a conocer los resultados del estudio.

CARÁCTER VOLUNTARIO

Explique que la participación en esta investigación es voluntaria y que la persona puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin perder los beneficios a los cuales tiene derecho, ni a ser castigada de ninguna forma por su retiro o falta de participación.

CONFIDENCIALIDAD

Explique que el investigador garantizará el estricto manejo y confidencialidad de la información y las medidas que se tomarán para asegurarla. Incluya si los datos serán utilizados a futuro para publicaciones, congresos, exposiciones, etc.

Incluya información sobre las personas que tendrán acceso a los registros para verificar procedimientos y datos de la investigación, así como los medios o medidas tomadas para que cada participante pueda acceder a la información que surja de la investigación.

Recuerde que la confidencialidad de la información esta limitada por lo dispuesto en la legislación costarricense.

Firma de la persona participante: Kenneth Alexander Cubillo Vargas

Firmado digitalmente por
Kenneth Alexander Cubillo
Vargas
Fecha: 2023.09.09 17:39:27
+0600

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de que trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

**Kenneth Alexander
Cubillo Vargas** Firmado digitalmente por
Kenneth Alexander Cubillo Vargas
Fecha: 2023.06.09 17:36:55 -06'00'

Nombre, firma y cédula de la persona participante

N/A

Nombre, firma y cédula del padre/madre/representante legal del menor de edad

Luciana Maria Castro Calleja 1-1776-0852

Nombre, firma y cédula de la persona investigadora



N/A

Nombre, firma y cédula del testigo

San José, 9/6/2023, 17hrs

Lugar, fecha y hora

Este documento debe de ser autorizado en todas las hojas mediante la firma o mediante la huella digital, de la persona que será participante o de su representante legal.

La persona participante NO perderá ningún derecho por firmar este documento y recibirá una copia de este documento firmada para su uso personal.

**Kenneth
Alexander
Cubillo Vargas** Firmado digitalmente
por Kenneth Alexander
Cubillo Vargas
Fecha: 2023.06.09
17:37:31 -06'00'

Firma de la persona participante: _____

Anexo 9. Carta de autorización de la entidad

San José, 5 de Marzo de 2023.

Señoras y señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Hispanoamericana

Estimadas autoridades:

Por medio de la presente hago constar que, en mi condición de Director General de Constructek S.A, brindo autorización para que la estudiante Luciana María Castro Calleja, cédula de identidad 1-1776-0852, desarrolle en esta empresa el trabajo de investigación titulado: “Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek S.A., en San José, durante el I cuatrimestre del 2023. “

Además, indicé que en la presentación de los resultados, de manera escrita y oral, puede utilizarse públicamente el nombre de esta empresa.

Cualquier consulta, sírvase contactarme al correo electrónico ecas1971@hotmail.com, o al teléfono 8382-9699.

Atentamente,



Firma
Erick Castro Castro
Director general
Constructek S.A.

Anexo 10. Carta de aprobación del Tutor/de la Tutora

CARTA DEL TUTOR

San José, 30 de julio de 2023

Destinatario
Carrera
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante **LUCIANA CASTRO CALLEJA**, cédula de identidad número 1-1776-0852, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, en San José, durante el I cuatrimestre del 2023**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en administración de empresas con énfasis en Recursos Humanos.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	15
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL		95

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente, SEIR FRANCISCO
 CHACON ACHI
 (FIRMA)

Firmado digitalmente
 por SEIR FRANCISCO
 CHACON ACHI (FIRMA)
 Fecha: 2023.07.30
 130924-0600

Nombre Seir Chacón Achí
Cédula identidad N 108480930
Carné Colegio Profesional N 38245

Anexo 11. Carta de aprobación del Lector/de la Lectora

CARTA DE LECTOR

16 de agosto de 2023

Señores
Servicios Estudiantiles
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor

La estudiante **LUCIANA CASTRO CALLEJA**, cédula de identidad **0117760852** me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **“Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, en San José, durante el I cuatrimestre del 2023”**, el cual ha elaborado para obtener su grado de **Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos**.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente,

**LUIS ALBERTO
VARGAS ZUÑIGA
(FIRMA)**

Firmado digitalmente por LUIS
ALBERTO VARGAS ZUÑIGA (FIRMA)
Fecha: 2023.08.17 22:05:00 -06'00'

Lic. Luis Vargas Zúñiga.

Cédula de identidad 0107090057

Número carné Colegio Profesional, CPCECR # 33896.

Anexo 12. Carta de aprobación del/la profesional en Filología

Ciudad, xx de Mes de 202x.

Señoras y señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Hispanoamericana

Departamento de Servicios Estudiantiles
Universidad Hispanoamericana

Estimadas personas:

El suscrito/La suscrita, en mi condición de profesional en Filología, hago constar que he revisado la tesis/tesina titulada “**Nombre del trabajo**”, la cual fue elaborada por el/la estudiante **Nombre Apellido Apellido**, cédula de identidad 0-0000-0000.

El documento responde a los requisitos exigidos para estos casos. Por tanto, apruebo que el/la sustentante presente su trabajo final de graduación ante el Tribunal Calificador nombrado para tales efectos.

Cualquier consulta, sírvanse contactarme al correo electrónico correo@correo.com, o al teléfono xxxx-xxxx.

Atentamente,

Firma
Nombre Apellido Apellido
Filólogo/Filóloga
Cédula 0-0000-0000

Anexo 13. Licencia y autorización al CENIT

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA
CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN**

San José, 29 de julio de 2023.

Señoras y señores
Centro de Información Tecnológico (CENIT)
Universidad Hispanoamericana

Estimadas personas:

La suscrita, **Luciana Maria Castro Calleja**, con número de identificación 1-1776-0852, autora del trabajo de graduación titulado "Proceso de reclutamiento, selección e inducción del personal administrativo de la empresa Constructek SA, en San José, durante el I cuatrimestre del 2023.", presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar por el título de Licenciatura en Nombre de la Carrera; Administración de empresas con énfasis en Recursos Humanos, SI autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, anexo los términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional.

Cordialmente,



Firma
Luciana Maria Castro Calleja
Cédula 1-1776-0852

ANEXO 14

LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LA AUTORA PARA PUBLICAR Y PERMITIR LA CONSULTA Y USO

Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.
- b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana
- c) La autora acepta que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncia a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) La autora manifiesta que se trata de una obra original sobre la que tiene los derechos que autorizan, y que es ella quien asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre de la persona autora y la fecha de publicación.
- e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores, bajo los límites definidos por la Universidad en las “Condiciones de uso de estricto cumplimiento” de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), LA AUTORA GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.