



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniero de Empresas**

**TEMA: “Alternativa tecnológica para el e-
reclutment de personal en las empresas carroceras
de Tungurahua”**

AUTOR: Luis Enrique Moya Flores

TUTOR: Ing. Mg. Ricardo Patricio Medina Chicaiza

AMBATO – ECUADOR

Enero 2018



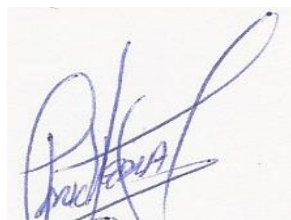
APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. Ricardo Patricio Medina Chicaiza

CERTIFICA:

En mi calidad de tutor del trabajo de titulación “**Alternativa tecnológica para el e-reclutment de personal en las empresas carroceras de Tungurahua**” presentado por el señor **Luis Enrique Moya Flores** para optar por el título de Ingeniero de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 12 de diciembre del 2017



Ing. Mg. Ricardo Patricio Medina Chicaiza

C.I.1802333276

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Luis Enrique Moya Flores**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del título de Ingeniero de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

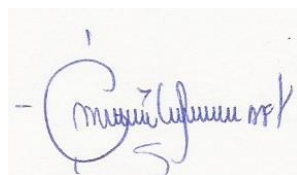


Luis Enrique Moya Flores

C.I.1804330833

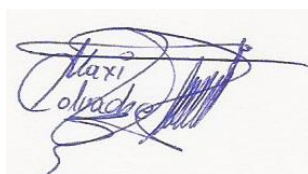
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ps. Mg. María Cristina Abril Freire

C.I.1803324175



Ing. MBA. Cesar Maximiliano Calvache Vargas

C.I.1802862498

Ambato, 18 de enero del 2018

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Luis Enrique Moya Flores

C.I.1804330833

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios por mantenerme con salud y vida, mi familia que es lo más importante que tengo porque me brindan su amor y cariño.

A mis padres que son los que siempre me apoyaron desde un principio hasta el último para que me supere y sea alguien en la vida, quienes con su esfuerzo y trabajo me dieron la educación para terminar este proyecto.

A mis hermanas, amigos que con sus consejos han estado ahí presente brindándome su apoyo para seguirme superando.

Por último a mi tutor el Ing. Mg. Patricio Medina por brindarme sus conocimientos, orientándome y motivándome para que de una u otra manera desarrolle el proyecto.

DEDICATORIA

A mis padres Bolívar y Dora, mi hermana Gabriela quienes han sido mi apoyo incondicional, por ser un ejemplo de humildad y perseverancia, quienes con sus enseñanzas han sabido guiarme por el buen camino para culminar mi carrera universitaria.

Luis Enrique Moya Flores

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Pág.
PORTADA.....	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	III
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	IV
DERECHOS DE AUTOR.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
DEDICATORIA	VII
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
ÍNDICE DE CUADROS.....	XI
ÍNDICE DE ECUACIONES.....	XII
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIV
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	XV
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XVI
RESUMEN EJECUTIVO	XVII
ABSTRACT	XVIII
1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	2
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA (ESTADO DEL ARTE).....	5
3.1. Conceptualización.....	5
3.1.1. Orígenes y evolución de la administración de recursos humanos.....	5
3.1.2. Administración recursos humanos	6
3.1.3. Gestión del talento humano (GTH)	7
3.1.4. Reclutamiento de personal	8
3.1.4.1. Proceso de reclutamiento de personal.....	12
3.1.4.2. Métodos de reclutamiento de personal	15
3.1.5. Las TIC en el reclutamiento de personal.....	17

3.1.5.1.	Herramientas tecnológicas en la gestión de talento humano	18
3.1.5.2.	E-reclutment	22
3.1.6.	Mercado de trabajo	22
3.1.7.	Competencias	23
3.1.8.	Descripción de puestos	24
3.1.9.	Empresas carroceras	25
3.2.	Estado del arte	28
4.	METODOLOGÍA	30
4.1.	MÉTODOS TEÓRICOS	30
4.2.	MÉTODOS EMPÍRICOS	32
4.3.	MÉTODOS ESTADÍSTICOS – MATEMÁTICOS	33
4.4.	METODOLOGÍA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	33
4.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	35
4.6.	Novedad científica:	37
4.7.	Aporte teórico:	38
4.8.	Aporte práctico.....	38
4.9.	Validación de instrumento	38
4.10.	Interpretación de resultados de la encuesta	41
4.11.	Conclusiones de la entrevista	52
5.	RESULTADOS	54
5.1.	FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO.....	54
5.2.	FORMULARIOS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	56
5.3.	PÁGINAS WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.....	66
5.4.	Encuesta de aceptación de la alternativa tecnológica	68
5.4.1.	Resultados e interpretación de la encuesta de salida.....	68
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
6.1.	Conclusiones	70
6.2.	Recomendaciones.....	71
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
8.	ANEXOS	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Procesos básicos en la administración de recursos humanos	7
Figura 2. Diagrama de las fases de los procesos de reclutamiento y selección	10
Figura 3. Competencias laborales generales	24
Figura 4. Flujograma del proceso de reclutamiento de personal	55

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Tipos de reclutamiento	15
Cuadro 2. Ventajas y desventajas del reclutamiento online.....	21
Cuadro 3. Ventajas y desventajas de e-reclutment	22
Cuadro 4. Nómina de empresas carroceras de Tungurahua.....	36
Cuadro 5. Proceso de reclutamiento – varios autores	54
Cuadro 6. Alternativa tecnológica para el e-reclutment de personal	66

ÍNDICE DE ECUACIONES

Ecuación 1: Muestra.....	37
Ecuación 2. Alfa de Cronbach	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos referenciales	39
Tabla 2. Reclutamiento de personal	42
Tabla 3. Calificación proceso de reclutamiento	43
Tabla 4. Factores para reclutar personal	44
Tabla 5. Anuncios factor que toma en cuenta	45
Tabla 6. Herramientas tecnológicas	46
Tabla 7. Tiempo anuncios	47
Tabla 8. Conoce herramientas tecnológicas	48
Tabla 9. Apoyo tecnológico	49
Tabla 10. Limitantes para adaptar tecnologías	50
Tabla 11. TIC brindan rapidez y seguridad.....	51
Tabla 12. Resultados de la encuesta de salida.....	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Reclutamiento de personal.....	42
Gráfico 2. Calificación proceso de reclutamiento.....	43
Gráfico 3. Factores para reclutar personal	44
Gráfico 4. Anuncios factor que toma en cuenta.....	45
Gráfico 5. Herramientas tecnológicas	46
Gráfico 6. Tiempo anuncios.....	47
Gráfico 7. Conoce herramientas tecnológicas.....	48
Gráfico 8. Apoyo tecnológico.....	49
Gráfico 9. Limitantes para adaptar tecnologías.....	50
Gráfico 10. TIC brindan rapidez y seguridad.....	51

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Solicitud de la vacante.	56
Ilustración 2. Formato de aceptación.	57
Ilustración 3. Formato de rechazo de la solicitud.	58
Ilustración 4. Aceptación del gerente.....	59
Ilustración 5. Formato del perfil del puesto	60
Ilustración 6. Formato anuncio de la vacante.....	62
Ilustración 7. Anuncio en facebook	63
Ilustración 8. Formato de socio empleo	64
Ilustración 9. Formato de multitrabajos	65

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Carta de aceptación de la CANFAC.....	78
Anexo 2. Permiso de la CANFAC para ingresar a las carrocerías.....	79
Anexo 3. Encuesta.....	80
Anexo 4. Entrevista.....	82
Anexo 5. Análisis google trends	83
Anexo 6. Material fotográfico.....	86

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo desarrollar una alternativa tecnológica en el e-reclutamiento de personal que se convierta en una ayuda para las empresas carroceras de Tungurahua, además promover la utilización de herramientas tecnológicas en el departamento de recursos humanos. La investigación evidencia el desconocimiento de las ventajas de este tipo de herramientas y la falta de un adecuado proceso de reclutamiento de personal.

La fundamentación teórica analiza los orígenes y evolución de la administración de recursos humanos hacia la gestión del talento humano, investiga el proceso de reclutamiento de personal de varios autores y de herramientas tecnológicas, esto ha permitido establecer los elementos a evaluar a través del instrumento de la encuesta, el cual fue validado con el Alfa de Cronbach; como resultados se obtuvo 0,84 lo cual quiere decir que el instrumento es confiable para poder realizar las encuestas a personas que están buscando. Ya que el coeficiente de Alfa de Cronbach se encuentra en el rango elevado.

Los resultados obtenidos muestran las herramientas y técnicas utilizadas en el proceso de reclutamiento de personal, se analizó la situación actual de reclutamiento, por lo que detectó la escasa utilización de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos.

La fundamentación teórica y los resultados obtenidos proponen un producto final, desarrollar un procedimiento metodológico para el e-reclutamiento de personal y de una propuesta con las distintas páginas *web* para poder reclutar al personal adecuado.

PALABRAS CLAVES: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, ALTERNATIVA TECNOLÓGICA, EMPRESAS CARROCERAS.

ABSTRACT

The objective of this research project is to develop a technological alternative in the e-recruitment of personnel that will become an aid for Tungurahua body companies, as well as promote the use of technological tools in the human resources department. The investigation evidences the ignorance of the advantages of this type of tools and the lack of an adequate recruitment process of personnel.

The theoretical foundation analyzes the origins and evolution of the administration of human resources towards the management of human talent, investigates the process of recruitment of personnel of various authors and technological tools, this has allowed to establish the elements to be evaluated through the instrument of the survey, which was validated with the Cronbach's Alpha; as results, 0.84 was obtained, which means that the instrument is reliable to be able to carry out the surveys to people who are looking for. Since the Cronbach's Alpha coefficient is in the high range.

The results obtained show the tools and techniques used in the personnel recruitment process, the current recruitment situation was analyzed, so it detected the scarce use of technological tools in the area of human resources.

The theoretical foundation and the results obtained propose a final product, develop a methodological procedure for the e-recruitment of personnel and a proposal with the different web pages to recruit the appropriate personnel.

KEYWORDS: HUMAN TALENT MANAGEMENT, RECLUITMENT OF PERSONNEL, TECHNOLOGICAL ALTERNATIVE, BODY COMPANIES.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

El e-reclutment de personal (reclutamiento de personal por medio de internet) está conformado dentro de los recursos humanos que avanza a través de la tecnología, estas dos variables a estudiar están relacionadas para desarrollar una alternativa que contribuya al desempeño del trabajo mediante el buen proceso.

El personal en las organizaciones es de suma importancia ya que se considera obligatorio sus habilidades y destrezas que direcciona a un buen cambio cumpliendo los objetivos, es por eso que es esencial para esta investigación.

Es necesaria una investigación del proceso de e-reclutment de personal con el apoyo de herramientas tecnológicas que nos permitan analizar los factores precisos del reclutado de acuerdo a las exigencias del sector carroceros de la provincia de Tungurahua.

Las empresas carroceras ocupan el segundo lugar en generar empleo y también es la segunda actividad económica de Tungurahua (Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad, 2011). Por otro lado la (Revista Lider, 2015) afirma “En Tungurahua están ubicadas la mayoría de empresas dedicadas a la fabricación de carrocerías. Funcionan 26 industrias carroceras, de las 54 que están homologadas por la Agencia Nacional de Transito”

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El problema se pudo detectar mediante la observación directa en las empresas carroceras de Tungurahua, es que no tiene instrumentos tecnológicos para el proceso de e-reclutamiento de personal, por lo cual el delegado de recursos humanos desconoce de algún instrumento o programa tecnológico para la ejecución de dicho proceso.

El tema de investigación se buscó en el repositorio de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual no se encontró temas similares al tema a investigar, por lo cual el tema propuesto tiene actualidad.

En las empresas carroceras de la provincia de Tungurahua se pudo identificar que el proceso de reclutamiento de personal lo hacen mediante avisos en la prensa escrita y por referencias personales, por lo cual el departamento de recursos humanos deberá aplicar este proceso de forma técnica ya que no cuenta con un procedimiento adecuado este proceso.

Hoy en día en el mundo de las tecnologías apoya los procesos mediante el automatismo de herramientas informáticas para las organizaciones, que será de gran ayuda en cada uno de los departamentos de las empresas y especialmente a la de recursos humanos y administrativa.

El inadecuado proceso de reclutamiento de personal afecta de forma directa a las empresas carroceras ya que no se informa de manera adecuada a los candidatos y posibles reclutados para presentarse a las entrevistas realizadas para ocupar cualquier puesto vacante en la empresa.

Mediante el (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013 - 2017) se puede analizar lo siguiente: **Objetivo 3** afirma. “Mejorara la calidad de vida de la población” **Lineamiento 3.12. Afirma.** “Garantizar el acceso a servicios de

transporte y movilidad incluyentes, seguros y sustentables a nivel local e internacional”.

Mediante un reclutamiento adecuado de personal se podrá mejorar las fuentes de empleo y realizar procesos imparciales para captar a las personas que posean capacidades, conocimiento y competencias que se ajusten a las empresas carroceras, así se contribuye al mejoramiento económico de la localidad. Además, mediante un servicio de transporte con seguridad en sus carrocerías se podrá dinamizar al sector carrocerero por medio del aumento en sus ventas repercutiendo en el incremento de personal.

Según el (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013 - 2017) **Objetivo 9** menciona. “Certificar el trabajo merecido en todas sus formas”. **Lineamiento 9.1** “Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y ayudar con la obtención de empleo prevaleciendo a los grupos históricamente excluidos”. El trabajo debe ser reconocido por lo cual el personal que trabaja en todas las empresas es el recurso humano más importante, ya que mediante la mano de obra directa e indirecta sacan adelante a la organización.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. OBJETIVO GENERAL.

Desarrollar una alternativa tecnológica para el e-reclutment de personal en las empresas carroceras de Tungurahua.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Elaborar un marco teórico conceptual sobre el e-reclutment de personal, herramientas tecnológicas y empresas carroceras.
2. Diagnosticar la situación actual en el e-reclutment de personal en las empresas carroceras de Tungurahua.
3. Proponer un procedimiento metodológico para el e-reclutment de personal en empresas carroceras de Tungurahua.

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA (ESTADO DEL ARTE).

3.1. Conceptualización

3.1.1. Orígenes y evolución de la administración de recursos humanos.

Dentro de la administración de recursos humanos es necesario mencionar que el derecho laboral y la administración científica, se entrelazan con el fin de reglamentar el trabajo y las relaciones que se requieren para una buena práctica de los mismos; en relación a los conceptos sobre los sueldos, prestaciones, contrataciones etc.; para mantener al personal en un entorno satisfactorio. Los principios de Taylor y Fayol en bases de la administración, se identifican la coordinación, dirección y, por tanto, del mejor empleo de los recursos humanos que intervienen en el trabajo (Arias F. , 1975).

A partir de 1930, se desarrolla un verdadero concepto de las relaciones humanas, que surge de investigaciones sobre la conducta del ser humano, el desarrollan nuevas técnicas y nuevos sistemas de administración de recursos humanos. La administración de personal ha sido reconocida, por más de medio siglo, como un campo de práctica y especialización funcional expresada por el talento humano que posee una organización (Arias F. , 1975); (Alfaro, 2012).

Los individuos responsables de dirigir y manejar las organizaciones, también están sujetos a proporcionar cierto tipo de entrenamiento, motivación, dirección y remuneración a su personal. Cada uno de estos aspectos surge como respuesta a necesidades o imposiciones específicas que se originan con frecuencia para mejorar el desarrollo y evolución de la organización.

3.1.2. Administración recursos humanos

En el campo de la administración de recursos humanos (ARH) se ve reflejado el cumplimiento y el propósito del mismo para utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en toda organización. A lo antes mencionado se puede determinar que la administración de recursos humanos es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de remuneración, capacitación, evaluación del desempeño laboral, negociación del contrato y guía de los recursos humanos idóneos para cada área de la empresa, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio incluida las necesidades del personal (Alfaro, 2012).

La ARH se engloba en un proceso de seleccionar a las personas, reclutarlas, integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas, es decir, la calidad en la manera en que se administra a las personas en la empresa, razón por la cual es un aspecto crucial en la competitividad organizacional (Chiavenato, 2007).

Al referirse a los recursos humanos de una organización se hace énfasis en todas las personas de todos los niveles jerárquicos, sin importar las funciones; razón por la cual este sistema de recursos humanos tiene por objetivos, los siguientes:

- Regular de manera justa y técnica las diferentes fases de las relaciones laborales de una organización para promover al máximo el mejoramiento de bienes y servicios producidos.
- Lograr que el personal al servicio del organismo social trabaje para alcanzar los objetivos organizacionales.

Los procesos básicos en la administración de recursos humanos son cinco: integrar, organizar, retener, desarrollar y auditar a las personas. Estos cinco procesos están íntimamente interrelacionados e interdependientes,

puesto que la interacción tendrá influencia sobre todos los demás procesos, además de generar nuevas influencias y ajustes en todo el sistema. Los cinco subsistemas forman un proceso global y dinámico mediante el cual las personas son captadas y atraídas, integradas a sus labores, desarrolladas y evaluadas por la organización. El proceso global no siempre se basa en alguna secuencia anterior, ya que, esta posee una interacción estrecha entre los subsistemas, sin embargo, estos subsistemas no están relacionados entre sí de manera específica y única. Adicional a esto, los subsistemas son contingentes y situacionales; mismo que varían de acuerdo a la organización y los factores organizacionales, humanos, tecnológicos, etc.

A continuación, se expone los cinco procesos básicos en la administración de recursos humanos:

Proceso	Objetivo	Actividades involucradas
Integración	Quiénes trabajarán en la organización	Investigación del mercado de RH Reclutamiento de personas Selección de personas
Organización	Qué harán las personas en la organización	Socialización de las personas Diseño de puestos Descripción y análisis de puestos Evaluación del desempeño
Retención	Cómo conservar a las personas que trabajan en la organización	Remuneración y retribuciones Prestaciones y servicios sociales Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones sindicales
Desarrollo	Cómo preparar y desarrollar a las personas	Capacitación Desarrollo organizacional
Auditoría	Cómo saber lo que son y lo que hacen las personas	Banco de datos/ Sistemas de información Controles – Constancia – Productividad – Equilibrio social

Figura 1. Procesos básicos en la administración de recursos humanos

Fuente: (Chiavenato, 2007)

3.1.3. Gestión del talento humano (GTH)

La gestión del talento surgió en los años 90 y se reconoce como el proceso para concentrar nuevos talentos en la empresa, además de que busca captar y desarrollar el recurso humano que ya existe en ella. Esta gestión tiene como propósito establecer un mayor número de empleados de alto potencial que aumenten su valor a favor de la organización, no obstante, no

basta con la preparación académica y los conocimientos suficientes, también es importante que los empleados posean una base de valores sólidamente formados que contribuyan al desarrollo organizacional, (González & Molina, 2016). La gestión del talento no es solo garantizar que una empresa cuente con los profesionales más competentes, sino que logre que estos se sientan bien, adquieran un sentido de pertenencia que los lleve a involucrarse afectivamente con todos los procesos de la institución; por lo que, esta gestión es un pilar fundamental lo constituye, sin dudas, la formación y desarrollo constante de las competencias.

En la gestión del talento humano, las personas dejan de ser simples recursos organizacionales y pasan a ser consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc. por lo que en la era del conocimiento, la gestión de talento humano dejó de ser un problema y se convirtió en una solución para las organizaciones. Dejó de ser un desafío y se convirtió en una ventaja competitiva para las organizaciones con éxito (Chiavenato, 2007); (Chiavenato, 2009).

En contexto, la GTH es una herramienta indispensable para enfrentar desafíos de la administración de una organización, ya que, la gestión permite profundizar el desarrollo e involucramiento del talento humano, en la excelencia y cumplimiento de las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el hacer de la empresa.

3.1.4. Reclutamiento de personal

Desde años antiguos, se puede afirmar mediante la historia que existía selección de personal por lo que tales procedimientos selectivos eran rudimentarios. En la antigua Roma los trabajos eran rudos por lo que se requería a los esclavos de color por su fuerza en las labores. Con el pasar del tiempo evoluciona el reclutamiento y selección mediante la observación objetiva de cualidades y características de cada persona con técnicas de

psicología aplicada, empezando con evaluaciones psicométricas de los seres, según (Martínez, 2013).

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos para atraer candidatos idóneos y capaces para ocupar ciertos cargos en una empresa u organización, en otras palabras, el reclutamiento también maneja sistemas de información para divulgar en el mercado laboral la necesidad de personal capacitado para dar oportunidades de empleo, según manifiesta el autor (Cabrera, 2015). Cuando existe puesto de trabajos vacantes los directivos o personas encargadas del reclutamiento buscan candidatos que son atraídos por varias técnicas, involucrando las siguientes:

- Consulta de bases de datos de candidatos que presentaron sus documentos con anterioridad.
- Reclutamiento interno.
- Contactos con universidad u otras empresas.
- Viajes de reclutamiento a otras ciudades.
- Anuncios en periódicos u otro medio de comunicación.
- Portales de empleo, correos, etc.

Es importante que se defina un proceso adecuado de reclutamiento para atraer personas con ciertos atributos para ocupar las vacantes dentro de una organización, por lo que es necesario identificar y atraer posibles colaboradores incluyendo políticas y planes de talento humano, cabe destacar que debe existir una planeación estratégica donde se incluya reclutamiento y de selección de personal para que exista un personal apto, obteniendo un capital humano competitivo en un mercado exigente, según los autores (Pereyra, Lizurek, & Barreto, 2016).

Todas las actividades tienen como objetivo principal identificar y atraer a colaboradores potenciales, por lo que el reclutamiento es cualitativo y cuantitativo, por lo que no se interesa es en el número; sino también la calidad del recurso humano posible a contratar. Como primer punto es recomendable realizar un pronóstico para el estudio del puesto de trabajo, seguidamente reclutar al personal a través de alguna técnica de selección para

finalmente contratar al candidato que cumple con los requerimientos del personal.

Por otra parte, se analiza otras propuestas y estudios dirigidos al perfeccionamiento de procesos para el reclutamiento combinados de lineamientos informáticos, como inteligencia artificial que faciliten la búsqueda de candidatos acordes a los requerimientos de las organizaciones para el buen desempeño.

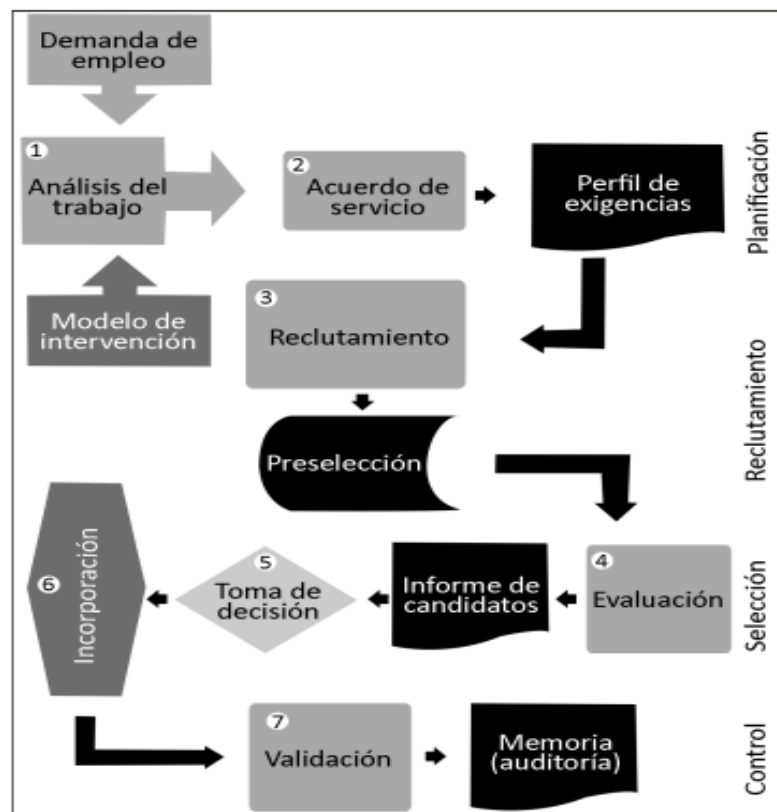


Figura 2. Diagrama de las fases de los procesos de reclutamiento y selección

Fuente: (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid , 2011)

Para conseguir el éxito empresarial es necesario el manejo ordenado y adecuado de reclutamiento de personal con niveles de capacidad y motivación hacia el trabajo, es por ello que la selección de personal debe implementarse de acuerdo a los perfiles del cargo, para posteriormente precisar de etapas para el proceso de selección donde consta de: planificación, reclutamiento, selección y control, por lo que se adapta a las políticas empresariales de cada organización, según el autor (Farfán, 2014).

A criterio del autor, hoy en día las estrategias se están innovando para que las organizaciones manejen de mejor manera el talento humano mediante la publicación de anuncios en portales o bolsas de empleo en internet, por medio de hojas de vida propias para cada organización, además en las ferias de empleo, etc., el interés actual de las empresas u organizaciones es elegir al mejor personal para la integración en sus equipos de trabajo, por lo que debe acoplarse a las competencias y características propias de los perfiles.

El análisis del recurso humano es necesario, porque todas las organizaciones siendo públicas o privadas aplican teorías y técnicas de administración del talento humano, por lo que el valor humano conlleva a la empresa al éxito, tomando en cuenta factores como: poder de decisión, creatividad, criticidad, manejo de información actualizada, uso correcto de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), personal capacitado, todo en conjunto es necesario dentro de una empresa, según el autor (Barreto, 2016).

En la actualidad, las organizaciones seleccionan talento humano que ayude a la resolución de problemas, pues toma tiempo reclutar, capacitar y desarrollar el personal, el mismo que tiene que desarrollar sus habilidades y destrezas para ser competitivos, es por ello las empresas están valorando a sus colaboradores mediante pruebas de conocimiento o cualquier otra herramienta que permita medir. La administración del talento humano tiene la misión de reclutar, capacitar, y desarrollar al personal y evitar la rotación del mismo, además el objetivo es tener un talento humano que se pueda desarrollar en varios ámbitos, según el autor (López O. , 2014).

Por lo expuesto anteriormente, los avances tecnológicos han hecho los procesos de información rápida, disminuyendo sus tiempos, por lo que las organizaciones son más competitivas, reducción de costos y mejorar la calidad de talento y desempeño de la empresa por lo que se debe considerar que los individuos son seres humanos mas no un recurso empresarial, respetando sus características con personalidad propia, aptitudes diferentes e inteligencia.

El reclutamiento es la primera fase del proceso de selección, en la que consiste en buscar y ponerse en contacto con individuos que cumplan los requerimientos necesarios o deseables para cubrir las necesidades de la empresa en un determinado puesto. En esta fase los reclutadores filtran a los candidatos según los requisitos que son necesarios para dicho puesto. Definiendo al reclutamiento del personal como un procedimiento en el que se aplican técnicas para buscar candidatos calificados y capaces de ocupar cargos designados por la empresa (Moreno, 2015); (Delgado, 2016).

El reclutamiento de personal es una herramienta muy valiosa para conocer el potencial de los candidatos, mediante un proceso normalizado para definir tareas específicas, generando una base de datos detallada acorde al conocimiento y capacidad que tiene el individuo que forma parte de esa estructura organizacional. El reclutamiento es accesible para cubrir vacantes disponibles y complementar la gestión administrativa de la organización (Giacomelli, 2009).

El reclutamiento de personal se forma de un conjunto de procedimientos direccionado a captar e identificar aspirantes potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la empresa. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo (Alles, 2012).

Adicional a lo antes expuesto, el reclutamiento es un proceso activo, que permite a la organización poseer personal de alta calidad en conocimientos y valores que aporten al desarrollo de la empresarial, además, de reclutar candidatos potenciales y calificados para cubrir las vacantes disponibles.

3.1.4.1. Proceso de reclutamiento de personal

El reclutamiento está totalmente vinculado con la etapa de selección, razón por la cual se le conoce comúnmente como un solo proceso “reclutamiento y selección”, sin embargo, el procedimiento inicia de la siguiente manera:

- **Requisición de personal.**

Es una solicitud hecha al área de gestión humana por cualquier dependencia de la organización que necesita encontrar a un candidato para ocupar una vacante disponible.

- **Reclutamiento.**

Después de aprobada la requisición de personal y de acuerdo con el perfil ocupacional, el proceso a seguir es el reclutamiento de talento humano, como un conjunto de procesos direccionadas a atraer candidatos y aptos para ocupar un puesto dentro de la organización. El enfoque por competencias de este proceso se fundamenta en la utilización de fuentes y medios para atraer el personal idóneo para llevar a cabo el proceso de selección. Lo que busca es encontrar fuentes de vacantes de personal donde se encuentren básicamente las competencias que la empresa requiere, es decir, a diferencia del reclutamiento tradicional no busca simples candidatos, sino que dirige los esfuerzos a la búsqueda de las competencias, a través de fuentes como entidades especializadas y organizaciones tales como universidades y centros de estudio porque allí se garantiza que las personas disponibles ya han desarrollado unas competencias específicas.

- **Reclutamiento interno**

El reclutamiento interno se da cuando la empresa requiere cubrir una vacante, y lo cubre mediante la reubicación de empleados, o el ascenso de los mismos (movimiento vertical), transferidos (movimiento horizontal) o mediante un cambio de cupo. Según los autores (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008); (Giacomelli, 2009) manifiestan que existe una clasificación de fuentes de reclutamiento, por lo que se detalla a continuación:

- **Fuentes de reclutamiento interno.** Base de datos de los colaboradores actuales y recomendaciones de los empleados.

Medios de reclutamiento interno.

- Medios visuales: cartelera.
- Medios electrónicos: intranet

El reclutamiento es interno determinada vacante existentes, y el área de recursos humanos es la encargada de reubicar a los empleados, sean estos en movimientos verticales, horizontales o transferidos con promoción (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008); (Giacomelli, 2009).

- **Reclutamiento externo**

Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas que no pertenecen a la empresa.

El reclutamiento externo trata de cubrir vacantes con candidatos externos, es decir, que no pertenecen a la empresa, o sea los candidatos son captados por las técnicas de reclutamiento. Además, este reclutamiento incide en los candidatos potenciales y disponibles en otras organizaciones (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008); (Giacomelli, 2009).

Según los autores Lacalle, Caldas & Carrión (2012) mencionan que toda organización debe presentar diversas fuentes de activos por lo que el reclutamiento de personal idóneo, por lo que el mercado de recursos humanos se divide en reclutamiento interno que va dirigido a los colaboradores de la propia empresa y externo que se vincula con personas del exterior de una organización, por lo que se detalla en la siguiente cuadro:

Cuadro 1. Tipos de reclutamiento

TIPOS	VENTAJAS	DEVENTAJAS
Reclutamiento interno	<ul style="list-style-type: none"> • Ahorro económico. • Proceso ágil. • Motivación a los colaboradores. • Aprovechamiento de capacitaciones al personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aparece conflictos de interese. • No existe diversificación de ideas.
Reclutamiento externo	<ul style="list-style-type: none"> • Implementa nuevas técnicas aprendidas en otras organizaciones. • La empresa conoce los cambios existentes en el entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es un proceso tardado. • Influye mayores costos. • Los candidatos son desconocidos.

Fuente: Lacalle, Caldas & Carrión (2012)

3.1.4.2. Métodos de reclutamiento de personal

- **Método tradicional**

El método tradicional se refiere al conjunto de herramientas utilizadas para el reclutamiento de personal antes de la llegada e implantación de Internet a dicho proceso. Sin embargo, esto no significa que todas las herramientas que van a ser descritas a continuación estén obsoletas o en desuso ya que muchas de ellas constituyen, en la actualidad, un gran pilar para el reclutamiento (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008).

Para hablar del método tradicional, antes de profundizar en las diferentes herramientas, se hará alusión a las fuentes de reclutamiento. Cuando se utiliza el término “fuente” en el reclutamiento, se refiere a dónde

se va a buscar a los nuevos candidatos. En este sentido se puede hacer una distinción entre fuentes internas, se busca dentro de la propia empresa, y fuentes externas, fuera de la empresa (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008).

- **Fuentes internas de reclutamiento**

Las fuentes internas son aquellas en las que los candidatos provienen o son recomendados por personas de la propia empresa, ya sea para cubrir una vacante o por una nueva necesidad.

Las fuentes de reclutamiento internas a veces no se contemplan en los procesos de selección. Sin embargo, cuenta con varias ventajas, entre ellas, el ahorro de tiempo y coste, la motivación de los empleados y además la persona que se incorpora a este nuevo puesto ya conoce y comparte la cultura de la empresa.

- **Fuentes externas de reclutamiento**

Las fuentes externas de reclutamiento buscan a personas que cubran las necesidades de la empresa fuera de la misma. En ocasiones, se utilizan las fuentes externas en lugar de las internas porque son más convenientes según el tipo de necesidad de la empresa y otras veces porque dentro de la misma no se ha encontrado a la persona adecuada.

Las fuentes externas de reclutamiento son muy diversas. Este apartado se centrará en las herramientas tradicionales de reclutamiento externo. Más adelante al hablar del nuevo método de reclutamiento (método digital), se profundizará en diversas herramientas que también formarían parte de las fuentes externas.

- **Nuevos métodos: El reclutamiento online**

Internet constituye un medio de comunicación mundial, sin fronteras, gracias al que se ha podido crear un nuevo mercado de trabajo virtual. El

reclutamiento online surgió alrededor de la década de los noventa en EEUU y se ha extendido con gran rapidez. Consiste en utilizar Internet para la búsqueda, captación y puesta en contacto de candidatos. Al reclutamiento online también se le conoce como *e-recruiting*, reclutamiento 2.0 o *social recruiting*.

El reclutamiento online a supuesto un cambio muy grande por la que se han visto afectados tanto los candidatos, como empresas, intermediarios, entre otros. El reclutamiento online, ofrece la posibilidad al candidato de sacar mucho más partido a la información que puede suministrar a la empresa y ponerse en contacto con numerosos profesionales a partir de lo que se conoce hoy en día como el *networking*. El *networking* es definido por Mark Gibson, director nacional de la red social XING como una forma de ampliar nuestra red de contactos y detectar potenciales clientes o colaboradores, y posteriormente crear un plan de acción para beneficiar a ambas partes (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008).

3.1.5. Las TIC en el reclutamiento de personal

Internet ha cambiado el mundo, ha revolucionado los negocios y las empresas en todos sus sectores y entre ellos el de recursos humanos. Internet supone una nueva forma de poner en contacto la oferta y la demanda de trabajo en un mercado sin fronteras. Esta revolución ha dado lugar a unos métodos de reclutamiento de personal totalmente nuevos. Se podría hacer referencia a esta nueva fuente y técnica de reclutamiento como reclutamiento on line o también llamado *e-recruiting*. Este nuevo paradigma está siendo impulsado por una nueva evolución de las TIC (tecnologías de la información y comunicaciones) hacia herramientas que se denominan colaborativas, tecnologías sociales o 2.0 (Moreno, 2015); (Amarilla & Martin, 2012).

Aunque las prácticas de reclutamiento de personal son muy diversas, la tendencia a la utilización de las actuales tecnologías, tanto para automatizar las acciones de evaluación psicológica, como para realizarla a distancia y en el momento en que los candidatos prefieran, se está abriendo camino con rapidez. Los nuevos test, con ítems enriquecidos o simulaciones por medio de

realidad virtual y métodos clásicos, como la de los test adaptativos. El caso de las entrevistas por videoconferencia es de particular interés, dada la actividad de éstas en los procesos de reclutamiento de personal (Blasco, 2004).

La combinación de la informática y las telecomunicaciones nos ha hecho entrar en la era de la telemática, cuyo principal exponente, desde el punto de vista social y tecnológico, es la red internet.

Existen al menos, tres formas de utilización de internet en los procesos de reclutamiento del personal, como se indica a continuación:

- ✓ Como método de reclutamiento.
- ✓ Como medio de evaluación de candidatos a distancia.
- ✓ Como forma de ejercer el usufructo de los medios de evaluación por parte de los evaluadores (Blasco, 2004).

3.1.5.1. Herramientas tecnológicas en la gestión de talento humano

Dentro de las herramientas tecnológicas se encuentran e-recruiting o reclutamiento online, que engloba un número muy elevado de técnicas diferentes que varían mucho de unas a otras, a través de las cuales público puede informarse de las vacantes disponibles en las diferentes empresas. Por tanto, es importante hacer una clasificación de estas técnicas ya que existen muchas diferencias entre ellas y las tendencias están cambiando dejando atrás alguna de ellas y potenciando el uso de otras.

Las principales técnicas utilizadas para el reclutamiento online son:

- Las webs corporativas
- Los portales de empleo
- Las redes sociales
- Otras fuentes de reclutamiento online como chat y foros (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008)

A continuación, se detallan cada una de ellas:

- **Webs corporativas**

Las empresas grandes o multinacionales disponen de su propia web corporativa y cada vez son más las pequeñas empresas que se suman a ello. En estas webs por lo general aparece una pestaña con el nombre de: trabaja con nosotros o tu carrera profesional en la empresa, a través de la cual da la opción de registrarse y rellenar un formulario con los datos personales, estudios, experiencia profesional, puesto en el que está interesado, oficinas en las que le gustaría trabajar, entre otros ítems. En esta técnica es el candidato el que realiza este primer contacto con la empresa, más tarde es la empresa la que responde bien vía email o bien vía telefónica al candidato (Moreno, 2015).

- **Portales de empleo**

Los portales de empleo también llamados *jobsites* o bolsas de empleo, se crean como punto de encuentro entre los candidatos y las empresas participando como intermediario. Estos portales de empleo pueden ser gratuitos o no, dependiendo del tipo de servicio que la empresa requiera de ellos. Por lo general, estos portales están divididos en la sección de empresas y la sección de candidatos. A través de ellos las empresas publican la oferta y los candidatos pueden o bien depositar su CV en el portal, o bien suscribirse a una oferta determinada (Moreno, 2015).

- **Redes sociales**

El reclutamiento de personal en las redes sociales se define como: lugares en internet dónde las personas publican y comparten todo tipo de información, personal y profesional con terceras personas, conocidos y absolutos desconocidos. Las redes sociales están a la orden del día en la sociedad actual y además representan una necesidad de comunicación, razón por la cual son más las empresas que utilizan esta herramienta para el

reclutamiento. Las redes sociales se han convertido en un punto de encuentro entre las empresas y los candidatos (Moreno, 2015).

- **Otras técnicas de reclutamiento online**

Otras de las técnicas de reclutamiento online son los chats y los foros. Estas técnicas son menos habituales que las anteriores, sin embargo, es posible que los reclutadores participen en dichos foros o chats en los que se trata de temas específicos donde suele participar a su vez individuos que encajan en el perfil determinado que buscan los reclutadores al conectarse a dichos lugares. Su manera de proceder en esta técnica es entablar conversación con los posibles candidatos para más tarde ofrecerle el trabajo (Moreno, 2015).

El internet constituye un medio de comunicación por el cual se considera un mercado de trabajo virtual que va creciendo en los últimos, por lo que se destaca su crecimiento en usuarios que buscan algún tipo de empleo. El reclutamiento online o también llamado e-recruiting, reclutamiento 2.0 o social recruiting, surgió en la década de los noventa en EEUU, el internet ha servido para la búsqueda, captación y puesta en contacto de candidatos, según el autor (Díaz, 2014).

A criterio del autor el reclutamiento online ha generado cambios en las personas considerando que es un cambio de mentalidad más que tecnológico, por lo que las empresas van avanzando en tecnología y desarrollo de nuevas herramientas que optimicen recursos, tomando elementos como: colaboración, tecnología, innovación y transparencia.

Según los autores (Longenecker , Petty, Palich, & Hoy , 2012) las principales técnicas utilizadas para el reclutamiento online son:

- Web corporativa
- Portales de empleo
- Redes sociales
- Chat y foros

Entre las ventajas y desventajas se afirma en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Ventajas y desventajas del reclutamiento online

	Ventajas	Desventajas
Para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor cobertura. • Rapidez. • Contacto directo. • Ahorro de costos. • Segmentación. • Control de competencia. • Información actualizada. • Se incluye grandes, medianas y pequeñas empresas. • Acceso a varios candidatos. 	<ul style="list-style-type: none"> • No siempre se puede actualizar. • Nuevos gastos. • Incremento de sistemas informáticos. • Quejas. • Identidad online. • Sobre carga de información.
Para el candidato	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre la empresa y el puesto de trabajo. • Ofertas de empleo en cualquier momento. • Mayor conocimiento de mercado de trabajo. • Mejora las posibilidades de empleo. • Nuevos puestos de trabajo y perfiles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los candidatos no siempre son usuarios. • No existe total privacidad. • Elimina algunos puestos de trabajo. • Existe imagen cibernética. • No siempre existe contacto directo con el personal de la empresa.

Fuente: elaboración propia

3.1.5.2. E-reclutment

E-reclutment hace referencia a la selección y contratación de personal mediante el internet, motivada tanto por su capacidad para atraer nuevo personal, de manera rápida y reduciendo costos para la empresa. Con adecuadas técnicas y herramientas los responsables del departamento de talento humano podrán analizar el currículum vitae de candidatos y validar sus competencias, realizar preselecciones más precisas al cargo vacante e incluso la realización de pruebas de conocimiento y entrevistas a través del ordenador, según (Blasco, 2015).

Cuadro 3. Ventajas y desventajas de e-reclutment

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">• Facilidad de búsqueda de ofertas.• Seguimiento en el proceso de selección.• Incremento de información.• Mejor comunicación.• Reducción de costos.• Posicionamiento de la imagen corporativa.• Base de datos de candidatos.• Agilizar procesos.• Mejorar tramitación.• Convocatoria online.• Validar competencias.• Entrevista a distancia.	<ul style="list-style-type: none">• No siempre las personas están al tanto de los portales.• Cantidad mayor de hojas de vida.

Fuente: elaboración propia

3.1.6. Mercado de trabajo

El mercado de trabajo estudia componentes como la demanda y oferta, en otras palabras, la disponibilidad de puestos de trabajo y la demanda de los mismos, por lo que existe futuros colaboradores que pueden ser atraídos y

seleccionados en las empresas mediante la obtención de información para decidir si hay o no interés de contratación, según el autor (López M. , 2013). El mercado de trabajo es un conjunto de lugares de trabajo que son ofrecidas por las empresas en un lugar determinado y tiempo estimado por lo que se puede manifestar que son las oportunidades de empleo y su potencial de disponibilidades de vacantes.

A consideración del autor el mercado de trabajo es de importancia para la sociedad porque afecta directamente al empleo y crecimiento económico de un país. De esta manera, el mejoramiento económico, la optimización de recursos y cohesión social depende del correcto desenvolvimiento del mercado laboral o bien llamado mercado de trabajo, en él se fija sueldo o salario y condiciones laborales mediante la negociación, determinándose el nivel y calidad de vida de los colaboradores.

3.1.7. Competencias

Según la Organización de Estados Iberoamericanos (2013), las competencias se refieren a demostrar el desempeño de una persona, para poder medir y evaluar. Las competencias se visualizan y desarrollan a través de desempeños en los distintos campos de la acción humana.

Para la apreciación del autor la competencia es un saber hacer frente a una labor específica, lo que es evidente cuando el sujeto entra en contacto con el ambiente. Esta competencia contempla conocimientos, saberes y habilidades que surgen la interacción que se establece entre los individuos y la tarea.

Para la autora (Alles, 2008) afirma que la competencia es una característica inherente en una persona que está relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación (p. 56).

La competencia laboral es uno de los factores más importantes dentro de la gestión administrativa, en la cual cada empleado está en la posibilidad

de demostrar y aportar las mejores cualidades profesionales que posee con la finalidad de marcar la diferencia entre las demás organizaciones.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	
Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
Empresariales o para la generación de empresa	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Figura 3. Competencias laborales generales

Fuente: Organización de Estados Iberoamericanos (2013).

3.1.8. Descripción de puestos

Se consigue un enfoque completo de las necesidades de cada puesto de trabajo y de la persona ideal para desarrollarlo mediante la consideración de aspectos objetivos de ambas. Obteniendo resultados en el corto, mediano y largo plazo:

- Corto plazo: analiza que necesidades se tiene y con qué equipo se cuenta.

- Mediano plazo: analiza el grado de adecuación de las personas a los requerimientos de los puestos y plantea un sistema de reasignación efectivo. Así mismo, identifica los candidatos a cada puesto, detectando necesidades de formación y desarrollo.
- Largo plazo: identifica el proceso de evolución de la organización planteando un plan para adecuar el personal actual a las características y necesidades futuras de cada puesto de trabajo, y por tanto de la organización (Arias J. , 2012).

3.1.9. Empresas carroceras

Tungurahua posee el mayor número de empresas dedicadas a la fabricación de carrocerías. Existen un total de 26 industrias carroceras, de las cuales solo 54 empresas están homologadas por las ANT. Con el pasar de los años la fabricación de los buses ha decrecido.

Es decir, uno de los serios inconvenientes por el modo de funcionamiento es la carencia de innovación que no permite que se genere un encadenamiento productivo eficiente (Revista Lideres, 2016). Esto ha obstaculizado que categorías como las ventas y la fuerza de trabajo que esta absorbe tengan una recuperación significativa, por lo tanto, los demás sectores cercanos a estos también se vean afectados.

Para la Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones este sector, 23,600 personas tienen empleo directo y ha generado 50,000 empleos indirectos, por eso la metalmecánica ha sido reconocido como sector prioritario para el país, es un sector transversal por la influencia que tiene sobre muchas aéreas productivas e industriales, ya que es proveedor de productos para la construcción, maquinarias, carrocerías, automotriz, etc. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), este sector tiene el 65% de generación de empleo (Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones, 2013).

Estas industrias carroceras llevan 45 años en la provincia y la ciudad de Ambato es considerada como la capital nacional de las carrocerías y

representa el 65% del sector carrocerero del país. El trabajo y esfuerzo de este sector productivo, por mejorar y ampliar el mercado nacional y extranjero, espera resultados positivos para contribuir al desarrollo y fortalecimiento productivo del sector generando encadenamientos productivos y promover el empleo y la mano de obra de calidad; además de incorporar y adaptar nuevas tecnologías que impulsen una producción más limpia y el cuidado del medio ambiente. (La Hora, 2017); (Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua , 2016)

Según datos estadísticos del INEC en el año 2010, de un total de 60 industrias nacionales dedicadas a la fabricación de todo tipo de latonería, 32 se encuentra en la provincia de Tungurahua con un promedio de personal ocupado de 766 personas. El 37,57% de personas ocupadas del CIU C2920.01 (Fabricación de carrocerías para vehículos automotores, fabricación de remolques y semirremolques) de fabricación de carrocerías, incluidas cabinas para vehículos automotores se encuentra en la provincia de Tungurahua realizando la importancia del sector en la generación de empleo. Las empresas carroceras por su condición de empresas manufactureras ocupan un mayor volumen de mano de obra por lo tanto el incremento de sueldos para el año 2014 incide en el comportamiento económico de la empresa (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010).

Hasta el 2012 la industria carrocera sufrió una considerable disminución de la producción y comercialización debido al incremento de importaciones de buses terminados que provenían de China y Brasil. El presidente de la Asociación de Carroceros, Luis Jácome, señaló que dicha afirmación se debe a que el gobierno permitió las importaciones de 600 unidades, pero llegaron 25.000 y eso perjudicó a los fabricantes nacionales entre grandes y pequeños productores (Camara Nacional de Fabricantes de Carrocerías, 2017).

Estadísticas

En todo el país se producen 127 carrocerías al mes, lo que suma 1.524 unidades al año. Según un estudio de la Canfac en todo el país cada año se

renuevan cerca de 2.200 unidades de transporte de pasajeros. Se estima que al menos el 90% del nuevo parque automotor tiene carrocerías ensambladas en talleres nacionales, según (Diario El Telégrafo, 2016).

3.2. Estado del arte

En una investigación realizado por (Peñañiel, 2016) sobre el reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores en un empresa de la ciudad de Latacunga, se evidencio que la organización DISMOR no se realiza el reclutamiento de personal mediante una asignación de funciones a un trabajador de la misma empresa, ya que el mismo no está capacitado para cumplir con las funciones del cargo que le asignen; además, la no aplicación o ejecución de un manual de reclutamiento de personal perjudica a la obtención de talento humano ya que no se hace un filtro adecuado de candidatos.

Por otro lado, en la investigación realizada por (Pesantez, 2014) acerca del proceso de reclutamiento y selección de personal en el GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujilí, se identificó que los parámetros más tomados en consideración durante el proceso de reclutamiento del personal se la ejecuta de acuerdo a la percepción del personal, dando como un factor importante el conocimiento que es esencial en el talento humano, sin embargo la experiencia laboral también es otro elemento relevante. Además, en esta institución el reclutamiento de personal todavía se lo realiza de manera tradicional.

En un artículo presentado por (Giacomelli, 2009) en referencia a las tecnologías de información y la aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección de personal se destacó que es relevante conocer la importancia de las tecnologías de información en el proceso de reclutamiento de personal, siendo esta positiva para la mayoría de las empresas. Además, en esta indagación se corroboró que el 50% de las empresas investigadas opinan que al utilizar las tecnologías de información en el proceso de reclutamiento ayuda a una mejora toma de decisiones, una buena elección, y localización del recurso humano.

Así también, en una investigación de (Salazar, 2015) en el Instituto Nacional de Estadística y Censos; indica que la mejor alternativa para mejorar el problema de reclutamiento y selección es guiarse en un manual que indique

el proceso de reclutamiento y selección mediante competencias para los empleados. Además, se determinó que este proceso podría mejorar con la utilización de tecnología y acelerar el proceso, optimizando recursos económicos y materiales.

Igualmente en la indagación de (Palate, 2016), acerca del procedimiento se identificó que en el departamento de gestión del talento humano, de la empresa Bioalimentar, los procesos de reclutamiento de personal son empíricos, tradicionales y no especializados, ocasionado seleccionar personal que no cumpla con el perfil determinado; generando limitaciones en la motivación, comportamientos, conductas y valores, condicionando el mejoramiento de competencias laborales.

4. METODOLOGÍA

Es un conjunto donde interviene métodos y técnicas que se emplea en una investigación, con el fin de cumplir un objetivo planteado, a continuación, se menciona:

4.1. MÉTODOS TEÓRICOS

- **Histórico – lógico**

Lo histórico está relacionado con el estudio de la trayectoria real de los fenómenos y acontecimientos en el de cursar de una etapa o período, según (Narváez, 2014).

Mediante aspectos históricos permite conocer la evolución y comportamiento de las distintas posiciones que están inmersas en el reclutamiento de personal, apoyado de la tecnología que ha avanzado progresivamente en las empresas.

- **Inductivo – deductivo**

El método de inducción-deducción se utiliza con los hechos particulares, siendo deductivo en un sentido, de lo general a lo particular, e inductivo en sentido contrario, de lo particular a lo general, según (Cegarra Sánchez, 2012).

Se establece la relación que existe entre el proceso de reclutamiento de personal y la utilización de herramientas tecnológicas, por lo que constituye un método de vital importancia para el análisis de los distintos elementos de estudio, diferir la información y exponer la intención del estudio.

- **Modelación**

La modelación es el proceso mediante el cual se crea una representación o modelo para investigar la realidad, según (López M. , 2013).

Ayuda a proponer un procedimiento metodológico para el e-reclutamiento de personal en las empresas carroceras de Tungurahua, a través de la descripción y estudio de las características del perfil, se establecerá un formato que ofrecerá la información necesaria sobre las especificaciones que requiere el puesto para optimizar el proceso de reclutamiento de personal mediante el apoyo de herramientas y tecnológicas.

- **Análisis – síntesis**

Es un método que consiste en la separación de las partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y la reunión racional de elementos dispersos para estudiarlos en su totalidad (síntesis), según (Torres, 2015).

Ser parte de la descomposición de los elementos como el proceso de reclutamiento de personal, al igual que la relación existente con la ayuda de tecnología; por lo que permite llegar a ciertas conclusiones a partir del objeto de estudio obtenida en fuentes de consulta bibliográfica.

- **Sistemático – instrumental**

Es un proceso donde se relacionan los hechos aparentemente aislados donde se enuncia una teoría que relaciona los diversos elementos, según (Sierra Alonso, 2014).

Está orientado a modelar un ordenado proceso de reclutamiento de personal para las empresas carroceras acogiendo de la tecnología, con el objetivo de interactuar las variables de estudio.

4.2. MÉTODOS EMPÍRICOS

- **Entrevista**

Es un proceso de comunicación que se realiza normalmente entre dos personas; en este proceso el entrevistado obtiene información del entrevistado de forma directa, según (Ibáñez, 2016).

Para obtener información sobre el proceso de reclutamiento de personal que realiza cada una de las organizaciones, es importante el apoyo de tecnología en el departamento de talento humano para conocer el criterio de las personas encuestadas con relación al tema, dicho instrumento fue dirigido a los directores de talento humano o personas que se encargan del reclutamiento de personal de las empresas carroceras, siendo 26 organizaciones homologadas por la Agencia Nacional de Tránsito (anexo 4).

- **Encuesta**

Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas (anexo 3), según (Abascal, 2015) .

Realizada a las personas que buscan algún tipo de empleo con el fin de conocer sus expectativas en cuanto al reclutamiento y herramientas tecnológicas.

- **Observación (directa, abierta, sistemática y participativa)**

Tiene la capacidad de describir y explicar el comportamiento, al haber obtenido datos adecuados y fiables correspondientes a conductas, eventos y /o situaciones perfectamente identificadas e insertas en un contexto teórico, según (Ponce, 2013).

Para obtener la información sobre el reclutamiento de personal en las empresas carroceras y las tecnologías utilizadas en la gestión de talento

humano, es necesario desarrollar un adecuado perfil de reclutamiento de personal partiendo de las diferentes etapas del proceso.

- **Análisis de documentos**

Es la técnica de investigación donde los analistas tratan de encontrar la información necesaria para comenzar las investigaciones, según (Silva, 2014).

Se aplica la consulta de información en publicaciones, libros, revistas indexadas, artículos científicos, para extraer la información necesaria que apoye en la realización del presente tema de investigación.

4.3. MÉTODOS ESTADÍSTICOS – MATEMÁTICOS

- **Análisis descriptivo**

Describir situaciones y eventos, es decir, cómo es y se manifiesta determinado fenómeno, según (Murgiondo, 2015).

Es el procesamiento de los resultados para establecer las frecuencias y porcentajes, a partir de la información obtenida, seguidamente se analiza los datos, identifica elementos fundamentales, por lo que permite llegar a las conclusiones.

4.4. METODOLOGÍA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

El proceso de reclutamiento está conformado por varias etapas consecutivas, las mismas que varían entre organizaciones y dependerá de cada uno de ellas, el postulante al cargo debe cumplir con cada parámetro para ser elegido como la persona idónea, según el autor (Martínez Sánchez, 2012).

- 1. Definición del perfil del postulante:** El proceso de reclutamiento de personal empieza con la definición del perfil del postulante, es decir, con la

definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que está ofreciendo.

2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria: El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que se define en el paso anterior (sin necesidad de que tengan que cumplir todas ellas).

- Anuncios o avisos: la forma más común de buscar o convocar postulantes es a través de la publicación de anuncios o avisos, ya sea en diarios, Internet, carteles, murales en centros de estudios, paredes o ventanas de nuestro local
- Recomendaciones: otra forma común de conseguir postulantes es a través de las recomendaciones que nos hagan contactos, amigos, conocidos, trabajadores de nuestra empresa, clientes, centros de estudios
- Agencias de empleo: empresas en donde nos ofrecen postulantes con determinadas competencias y características ya definidas por ellos.
- Competencia: empresas competidoras, de las cuales se puede conseguir postulantes capacitados y con experiencia.
- Consultoras en recursos humanos: empresas especializadas en buscar postulantes, pero a un costo muy elevado.
- Practicas: consiste en tomar como postulantes a los practicantes que ya estén colaborando con nosotros de manera temporal.
- Bases de datos: consiste en tomar como postulantes a personas que se ha evaluado o que nos han dejado su currículum anteriormente.

3. Evaluación: La evaluación de los postulantes que se ha reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que se ofrece.

- Entrevista preliminar: consiste en tomarle al postulante una primera entrevista informal en la cual se hace preguntas abiertas con el fin de

comprobar si realmente cumple con los requisitos que se haya solicitado.

- Prueba de conocimiento: consiste en tomarle al postulante una prueba oral y escriba con el fin de determinar si cumple con los conocimientos necesarios para el puesto.
- Prueba psicológica: consiste en tomarle una prueba psicológica con el fin de determinar su equilibrio emocional, para lo cual se puede contratar los servicios de un psicólogo que nos ayude con ello.
- Entrevista final: consiste en tomarle una entrevista más formal y estricta que la primera, en donde se realiza preguntas abiertas con el fin de conocerlo en profundidad, la cual podría ser tomada por el jefe del área a la cual postula.

4. Selección y contratación: Una vez que se haya evaluado a todos los postulantes o candidatos, se selecciona al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas, es decir, se pasa a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.

5. Inducción y capacitación: Finalmente, una vez que se recluta y se selecciona al personal, se debe procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

- **Población**

Se define como el conjunto finito o infinito de individuos que tiene ciertas características o propiedades que son las que se desea estudiar (Muruzabal Irigoyen, 2014, pág. 6).

Las empresas carroceras en Tungurahua ocupan el segundo lugar en generar empleo y también es la segunda actividad económica de Tungurahua (Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad,

2011). Por otro lado la (Camara Nacional de Fabricantes de Carrocerias, 2017) afirma “En Tungurahua están ubicadas la mayoría de empresas dedicadas a la fabricación de carrocerías. Funcionan 26 industrias carroceras, de las 54 que están homologadas por la Agencia Nacional de Transito”.

Cuadro 4. Nómina de empresas carroceras de Tungurahua

Nº	Carrocerías
1	ALME
2	Metálicas LEMAN`S
3	Jácome
4	Manbus
5	Copsa
6	Impedsa
7	Los Andes
8	M&L
9	Imesco
10	Metálicas Solís
11	Metálicas Sanabria
12	Metálicas Paper`s
13	Pareco Cia. Ltda.
14	Fiallos
15	Metálicas Pillapa
16	Patricio Cepeda Cia. Ltda.
17	Altamirano
18	Ibimco S.A
19	IMPA
20	Santa Cruz
21	Cepeda Cia. Ltda.
22	Davmotor Cia. Ltda.
23	Picosa
24	Varma S.A
25	IMCE
26	Miral – Autobuses

Fuente: (Camara Nacional de Fabricantes de Carrocerias, 2017)

- **Muestra**

Parte o cantidad pequeña de una cosa que se considera representativa del total y que se toma o se separa de ella con ciertos métodos para someterla a estudio, análisis o experimentación.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el desempleo en Ambato para junio del 2017 fue de 13338 y es la ciudad con el índice más alto de desempleo en el país.

Ecuación 1: Muestra

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{Z^2 * P * Q + N * e^2}$$

Nomenclatura

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 95% (1,96)

P= Probabilidad a favor 50% (0,50)

Q= Probabilidad en contra 50% (0,50)

N= Población

e= Nivel de error 5% (0,05)

Cálculo:

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) * (13338)}{(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) + (13338) * (0,05)^2}$$

$$n = \frac{12809,8152}{0,9604 + 33,345}$$

$$n = 373$$

El resultado que se obtuvo al calcular la muestra, va dirigida a 373 personas que están buscando trabajo en Ambato.

4.6. Novedad científica:

- La metodología que contribuye al adecuado proceso de reclutamiento de personal en las empresas carroceras de Tungurahua y un cuadro de

varias herramientas tecnológicas que ayuda a la gestión del talento humano.

4.7. Aporte teórico:

- La fundamentación teórica del reclutamiento de personal y herramientas tecnológicas.
- Se conceptualiza la evolución de la administración de recursos humanos, gestión del talento humano y tipos y de reclutamiento de personal.

4.8. Aporte práctico

- Procedimiento metodológico para el e-reclutment de personal en empresas carroceras de Tungurahua.
- Un flujo grama sobre el proceso de reclutamiento de personal para las empresas carroceras.
- Alternativa tecnológica para el e-reclutment de personal en las empresas carroceras de Tungurahua.

4.9. Validación de instrumento

Se utilizó el alfa de Cronbach, el mismo que permite comprobar si el instrumento no contiene información defectuosa, por ende, las conclusiones no serían las adecuadas; ya que este instrumento nos permite medir la confiabilidad del mismo.

Alfa de Cronbach

Según los autores (Fernández, Baptista, & Hernández, 2014), para poder determinar la confiabilidad del instrumento se toma en cuenta el resultado obtenido:

- Si el Alfa de Cronbach es de 0 a 0,2 la confiabilidad es muy baja.

- Si el Alfa de Cronbach es de 0,2 a 0,4 la confiabilidad es baja.
- Si el Alfa de Cronbach es de 0,4 a 0,6 la confiabilidad es regular.
- Si el Alfa de Cronbach es de 0,6 a 0,8 la confiabilidad es aceptable.
- Si el Alfa de Cronbach es de 0,8 a 1 la confiabilidad es elevada.

Por lo cual primero se realizó una prueba piloto para ver la confiabilidad de la encuesta, y se tomó como referencia a 15 personas que buscan empleo en empresas, específicamente en carrocerías; y que serán los participantes para este estudio, lo cual fueron encuestados anteriormente

Tabla 1. Datos referenciales

N° de encuestados	Preguntas										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P8	P9	P10	TOTAL	
1	5	3	2	4	4	3	4	4	4	33	
2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	37	
3	5	2	5	4	2	4	4	3	4	33	
4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	35	
5	2	3	4	4	5	3	5	4	5	35	
6	5	2	5	4	5	2	3	3	4	33	
7	5	3	4	4	2	3	5	3	4	33	
8	2	1	4	4	5	2	4	3	4	29	
9	5	4	5	5	2	3	3	5	4	36	
10	4	4	5	4	2	4	2	4	5	34	
11	5	4	5	4	3	4	5	1	5	36	
12	4	3	4	4	3	2	4	5	4	33	
13	3	3	5	4	4	4	4	4	4	35	
14	5	4	4	4	3	3	5	4	4	36	
15	5	3	5	4	5	3	4	3	4	36	
$\sum si$	1,31	0,78	0,70	0,07	1,41	0,60	1,07	0,97	0,21		7,11
											4,07

Fuente: elaboración propia

A partir de la tabla obtenida se realiza el cálculo del Alfa de Cronbach

Ecuación 2. Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dónde:

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K= Número de ítems

$\sum Si^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems

St^2 = Varianza de la suma de los ítems

Cálculo

$$\alpha = \frac{9}{9 - 1} \left[1 - \frac{7,11}{4,07} \right]$$

$$\alpha = 1,125 (0,747)$$

$$\alpha = 0,84$$

Se obtiene como resultado 0,84 lo cual quiere decir que el instrumento es confiable para poder realizar las encuestas a personas que están buscando trabajo, ya que el coeficiente de Alfa de Cronbach se encuentra en el rango elevado.

4.10. Interpretación de resultados de la encuesta

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la encuesta (ver anexo 3) como instrumento de recolección de la información, aplicados a personas que están buscando trabajo en el cantón Ambato, se puede tener una mejor indagación sobre el proceso de reclutamiento de personal.

Con lo que respecta a la estructura de la encuesta, se tomó en cuenta preguntas de opción múltiple, abiertas y cerradas; para de esa manera tener una información que nos permita interpretar cada uno de los elementos de este proyecto; de acuerdo con esto tener una referencia para mi propuesta del procedimiento metodológico para el reclutamiento de personal en las empresas carrocera de Tungurahua.

1. ¿A su consideración, en las empresas el proceso de reclutamiento de personal se realiza mediante?

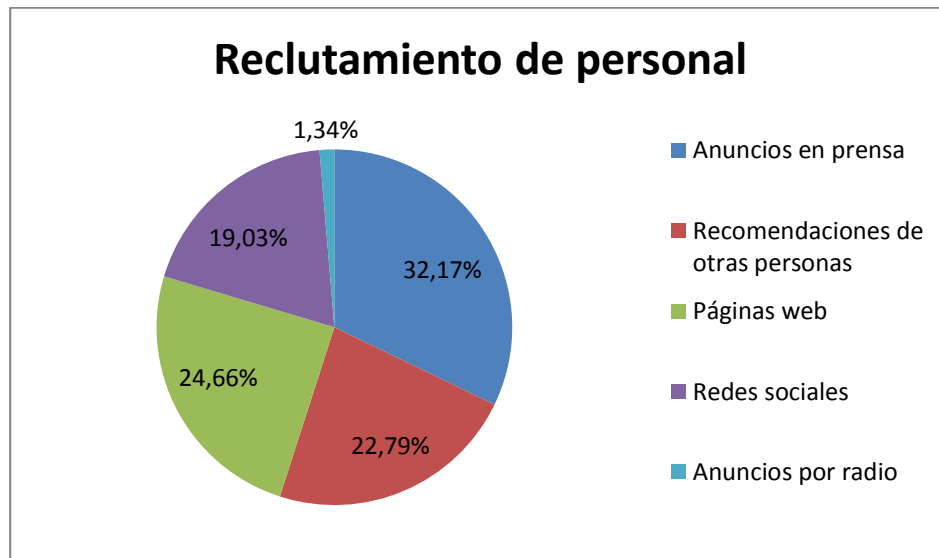
Tabla 2. Reclutamiento de personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Anuncios en prensa	120	32,17%
Recomendaciones de otras personas	85	22,79%
Páginas web	92	24,66%
Redes sociales	71	19,03%
Anuncios por radio	5	1,34%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 1. Reclutamiento de personal



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Como se observa en el gráfico 1, el reclutamiento de personal en las empresas lo realizan por medio de algunas herramientas, siendo los anuncios en prensa la más utilizada con 32,17% y por páginas web 92 de cada 373 personas lo dicen que lo hacen por medio de este medio.

2. ¿Cómo calificaría el proceso de reclutamiento de personal en las empresas carroceras?

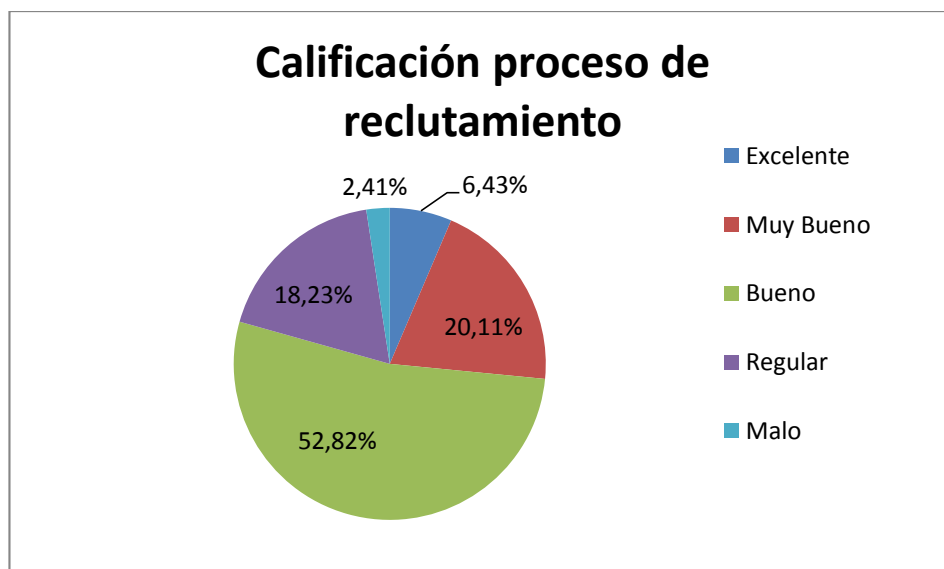
Tabla 3. Calificación proceso de reclutamiento

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	24	6,43%
Muy Bueno	75	20,11%
Bueno	197	52,82%
Regular	68	18,23%
Malo	9	2,41%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 2. Calificación proceso de reclutamiento



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Del total de los encuestados, el 52,82% comenta que el proceso de reclutamiento de personal en las empresas carroceras es bueno y en cuanto que el 2,41% dice que es un proceso malo por lo cual se puede identificar la falta de herramientas para dicho proceso que apoyen al área de talento humano, elementos que se tomaran en cuenta para las empresas carroceras.

3. A su criterio. ¿Qué factores toman en cuenta las empresas carroceras para reclutar personal?

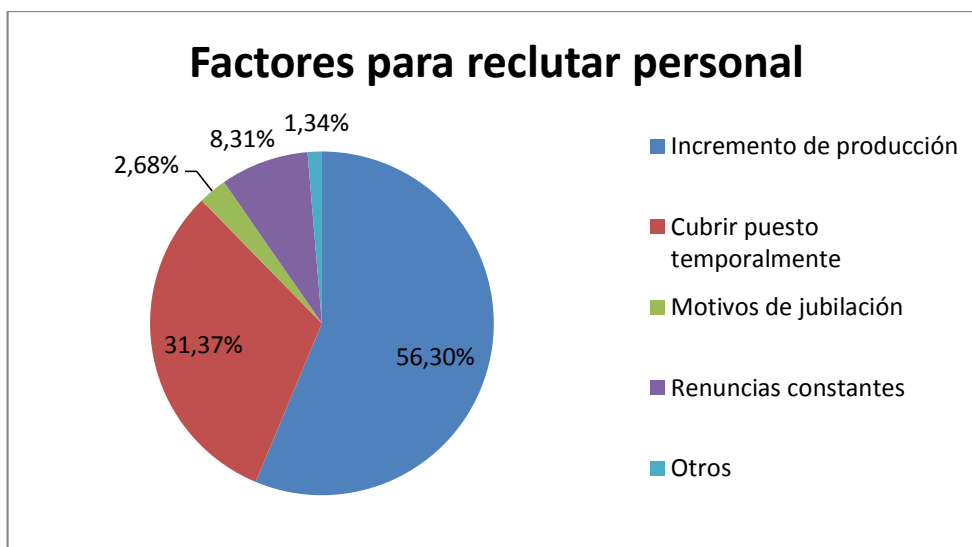
Tabla 4. Factores para reclutar personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Incremento de producción	210	56,30%
Cubrir puesto temporalmente	117	31,37%
Motivos de jubilación	10	2,68%
Renuncias constantes	31	8,31%
Otros	5	1,34%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 3. Factores para reclutar personal



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

De acuerdo al gráfico 3, 210 de cada 373 personas comentan que el incremento de la producción es el factor por lo que las empresas carroceras reclutan personal, seguido también por cubrir un puesto temporalmente del 31,37%. Dentro del 1,34% de los encuestados mencionan que el rendimiento, capacidades y destrezas también toman en cuenta las carrocerías para reclutar personal.

4. En los anuncios de reclutamiento de personal que usted lee. ¿Qué factor toman en cuenta?

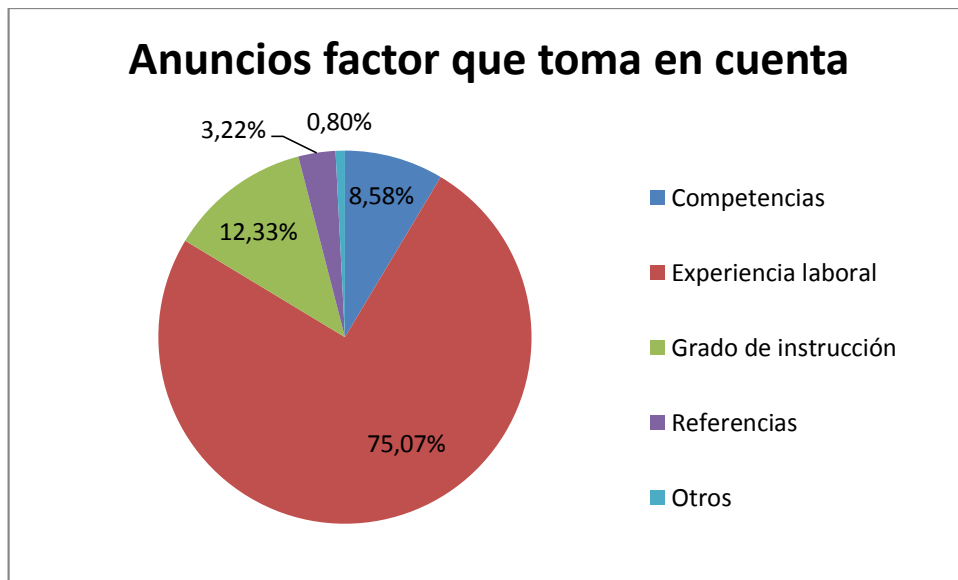
Tabla 5. Anuncios factor que toma en cuenta

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Competencias	32	8,58%
Experiencia laboral	280	75,07%
Grado de instrucción	46	12,33%
Referencias	12	3,22%
Otros	3	0,80%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 4. Anuncios factor que toma en cuenta



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

De acuerdo al gráfico 4, 280 de cada 373 personas que han leído anuncios de reclutamiento de personal mencionan que la experiencia laboral es el factor que las organizaciones toman en cuenta para atraer candidatos, seguido del grado de instrucción del 12,33%. Dentro del 0,80% de las personas encuestadas también hacen referencia a la edad y género para atraer candidatos para reclutar.

5. ¿Qué herramientas tecnológicas usted ha utilizado para buscar un puesto vacante?

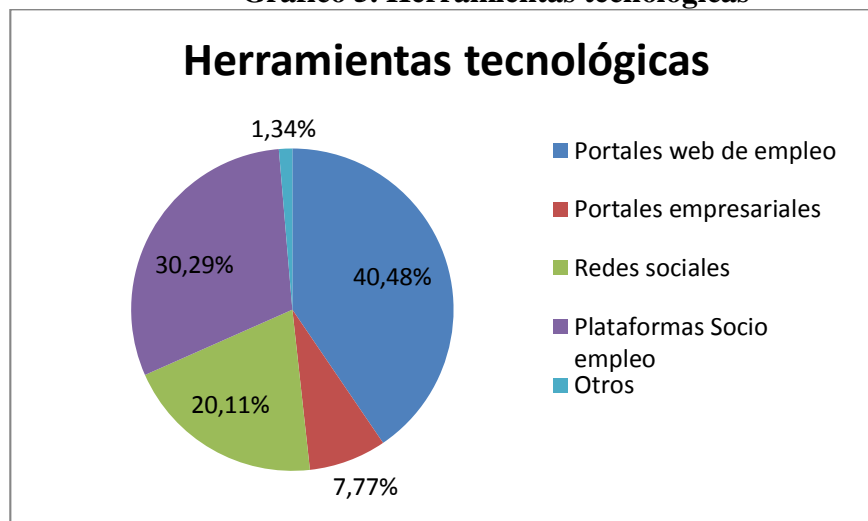
Tabla 6. Herramientas tecnológicas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Portales web de empleo	151	40,48%
Portales empresariales	29	7,77%
Redes sociales	75	20,11%
Plataformas Socio empleo	113	30,29%
Otros	5	1,34%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 5. Herramientas tecnológicas



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Como resultado de la investigación el gráfico 5, muestra que las personas utilizan varias herramientas tecnológicas para buscar un puesto vacante, el 40,48% utiliza portales *web* de empleo, el 30,29% las plataformas socio empleo, seguido por el 20,11% que lo hacen por medio de redes sociales. Una de las herramientas menos utilizado del 1,34% es por medio de la red social WhatsApp, OLX y por correo electrónico, se puede evidenciar que pocas personas utilizan estas herramientas para buscar un puesto vacante.

6. ¿Qué tiempo permanece los anuncios de empleo?

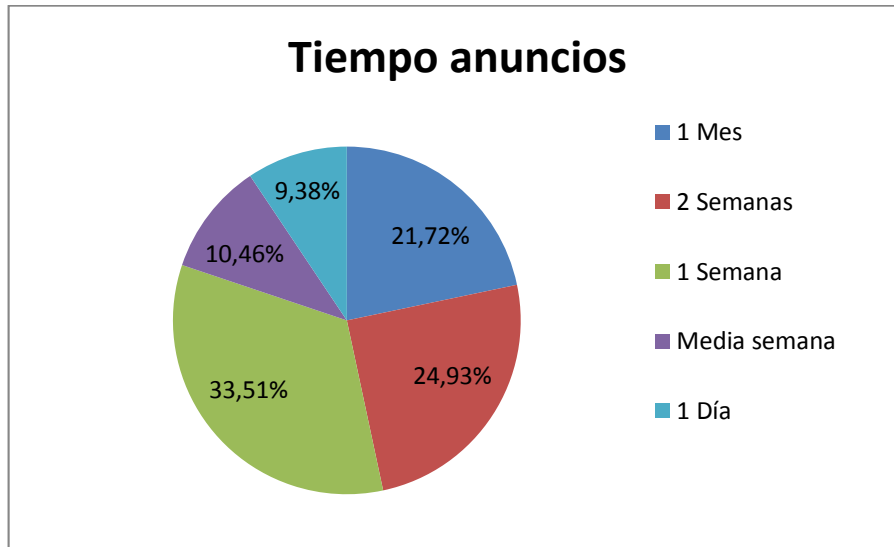
Tabla 7. Tiempo anuncios

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Mes	81	21,72%
2 Semanas	93	24,93%
1 Semana	125	33,51%
Media semana	39	10,46%
1 Día	35	9,38%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 6. Tiempo anuncios



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

En lo que respecta al tiempo que permanecen los anuncios de empleo, el 33,51% comentan que una semana el cual representa a 125 personas, el 24,93% dos semanas, el 21,72% un mes, seguido por el 10,46% que dice media semana. Uno de los tiempos que menos permanecen los anuncios del 9,38% que es de un día.

7. En la actualidad el área de talento humano está apoyándose en la tecnología. ¿Conoce usted de herramientas tecnológicas que contribuya al proceso de reclutamiento de personal?

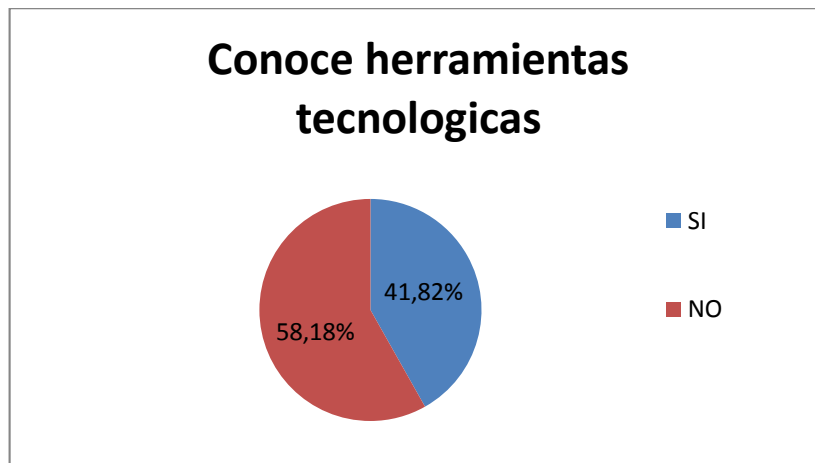
Tabla 8. Conoce herramientas tecnológicas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	156	41,82%
NO	217	58,18%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 7. Conoce herramientas tecnológicas



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Con la información obtenida en el gráfico 7, señala que el 58,18% no conocen de herramientas tecnológicas que contribuye al proceso de reclutamiento de personal, por lo cual se evidencia un proceso tradicional sin el uso de tecnología que beneficiaría a las personas que están buscando trabajo y ahorrarían tiempo y dinero.

Mientras que 156 de cada 373 personas conocen de tecnología para el proceso de reclutamiento de personal; varias de las personas encuestadas mencionan que es necesario ya que se puede saber qué persona va a ser reclutada filtrando información en internet y se podrá conocer su expediente y vida laboral y personal. Otro grupo de personas indican que a través de redes sociales se puede realizar este proceso.

8. ¿Según su criterio cree usted que el apoyo tecnológico representa un cambio en el proceso de reclutamiento de personal?

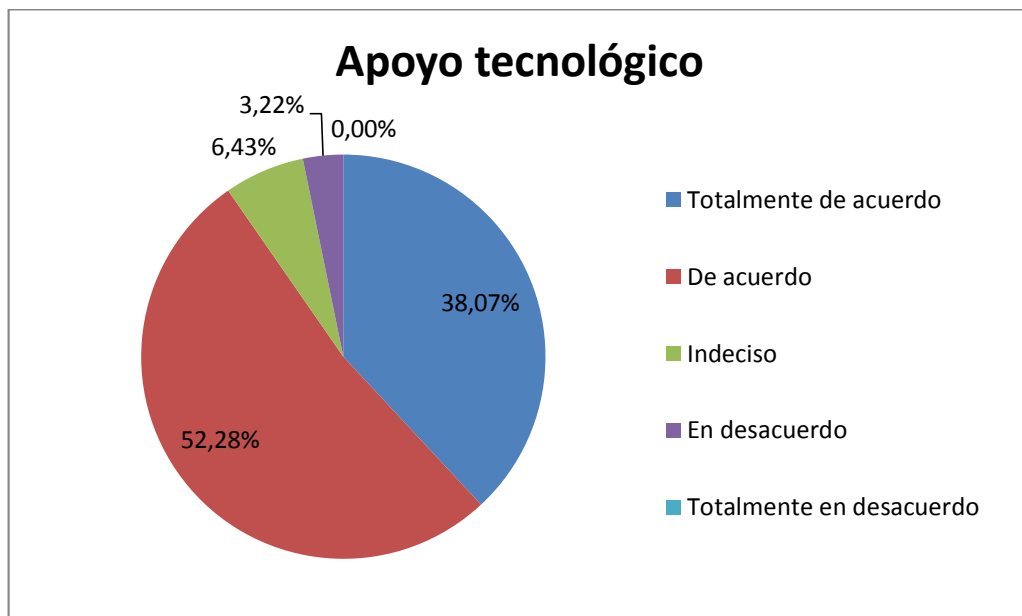
Tabla 9. Apoyo tecnológico

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	142	38,07%
De acuerdo	195	52,28%
Indeciso	24	6,43%
En desacuerdo	12	3,22%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 8. Apoyo tecnológico



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

De acuerdo al nivel de importancia, el gráfico 8 refleja que, del total de los encuestados, el 52,28% revelan que están de acuerdo con el apoyo tecnológico para el proceso de reclutamiento de personal y en cuanto al 3,22% señala que están en desacuerdo por lo que se evidencia un alto porcentaje de que las tecnologías si apoyarían hacer un cambio en dicho proceso.

9. ¿Cuáles serían los limitantes para que una organización adapte tecnologías de información en el proceso de reclutamiento de personal?

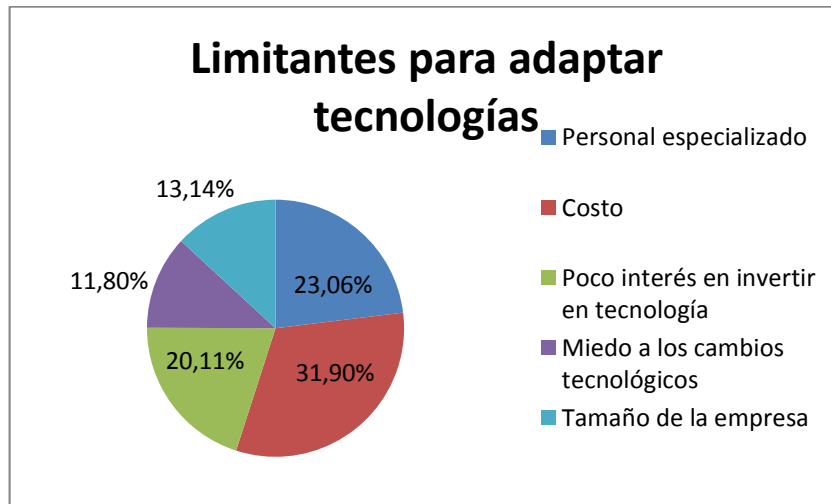
Tabla 10. Limitantes para adaptar tecnologías

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Personal especializado	86	23,06%
Costo	119	31,90%
Poco interés en invertir en tecnología	75	20,11%
Miedo a los cambios tecnológicos	44	11,80%
Tamaño de la empresa	49	13,14%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 9. Limitantes para adaptar tecnologías



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Mediante la información obtenida se observa en el gráfico 9 que 119 de cada 373 personas mencionan que el limitante es el costo, es decir que el 31,90% tomaran en cuenta este factor por el que las organizaciones no adaptan tecnología en el proceso de reclutamiento de personal.

En segundo lugar, el personal especializado representado por el 23,06% sería el otro limitante por lo que no se adapta tecnología en este proceso. Un factor importante también sería el poco interés en invertir en tecnología lo cual es el 20,11% que representa a 75 de cada 373 personas encuestadas.

10. ¿Considera usted que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) brindan rapidez y seguridad en sus anuncios sobre un puesto de trabajo?

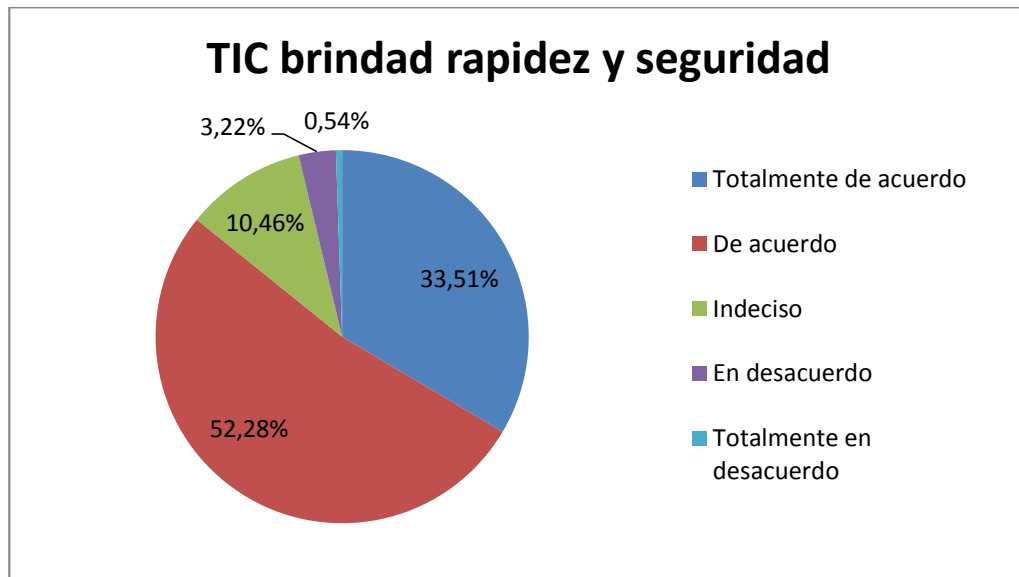
Tabla 11. TIC brindan rapidez y seguridad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	125	33,51%
De acuerdo	195	52,28%
Indeciso	39	10,46%
En desacuerdo	12	3,22%
Totalmente en desacuerdo	2	0,54%
Total	373	100,00%

Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Gráfico 10. TIC brindan rapidez y seguridad



Elaborado por: Luis Moya

Fuente: encuesta

Existe un alto porcentaje del 52,28% que está totalmente de acuerdo que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) brindan rapidez y seguridad en los anuncios sobre un puesto vacante, con la utilización de herramientas tecnológicas en el proceso de reclutamiento de personal brinda ahorro de tiempo y optimización de costos y recursos; mientras que solo el 0,54% que representa a 2 de cada 373 personal dicen que están totalmente en desacuerdo, es por el cual que las personas no conocen de tecnología.

4.11. Conclusiones de la entrevista

Para realizar las entrevistas a las empresas carroceras de Tungurahua, primeramente la Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías (CANFAC), facilito con la entrega de lista de las empresas, la dirección de cada una de ellas y el número de teléfono; luego se llamó para ver si me pueden ayudar con la información necesaria, la mayoría de carrocerías si accedieron y me dieron una cita para ir hacer la entrevista; pocas no accedieron y solicitaron que lleve un oficio para poder entrar a la empresa, lo cual el señor Mg. Luis Antonio Jácome Cruz, presidente de la (CANFAC) autorizo mediante un oficio con el permiso respectivo; otras las hice por medio de correo electrónico ya que no disponían de tiempo para realizar la entrevista. Luego de hacer las entrevistas a cada una de las empresas carroceras se obtuvo estos resultados:

- Las diferentes empresas del sector carrocerero en la provincia de Tungurahua son pequeñas ya que son 15, medianas son 5 y grandes empresas son 6; y el proceso de reclutamiento de personal que estas empresas lo realiza es por medio de anuncios en el periódico, receptando hojas de vida y reclutamiento internamente, es decir, que cualquier otra persona que trabaje en la empresa puede ocupar el puesto vacante; además algunas pequeñas carroceras lo hacen por medio de recomendaciones de otros trabajadores.
- Para reclutar nuevo personal las empresas carroceras primeramente toman en cuenta que la producción este elevada y que en verdad existe la vacante para de esa manera empezar con este proceso; lo cual el dicho proceso lo que toman a consideración es la experiencia laboral para los cargos administrativos; mientras que para operarios se fijan en lo físico ya que este trabajo es bajo presión.
- Los medios por los cuales utilizan para reclutar nuevo personal a la empresa es mediante el periódico “El Herald”, redes sociales; algunas grandes carroceras utilizan páginas *web* como multitrabajos y socio empleo, a diferencia de las pequeñas carroceras que no han ocupado ninguna herramienta tecnológica para reclutar personal.

- En su gran mayoría en las grandes carrocías el proceso de reclutamiento de personal cumple fases para realizar el proceso interno como es la recepción de las carpetas, selección de carpetas en base al perfil, entrevistas y pruebas psicológicas; a diferencia de las pequeñas y medianas carrocías que solo lo hacen por medio de entrevistas, y si no hay muchos postulantes y necesitan del personal lo contratan inmediatamente.
- En cuanto se refiere a las herramientas tecnológicas de reclutamiento de personal que conocen las empresas carrocías, casi pocas conocen de algunas en general que es por medio de páginas *web* o internet.
- Más de la mitad de todas las carrocías están de acuerdo que los sitios web de reclutamiento de personal cumplen con la seguridad necesaria, ya que de esa manera se puede filtrar datos y verificar que la información de cada uno de los postulantes sea la correcta.
- Las grandes carrocías han dispuesto que, si desearían manejar una herramienta tecnológica para reclutar personal, porque así optimizaría tiempo y dinero, ya que la persona que recluta es la de talento humano; mientras tanto pocas empresas dicen que tal vez utilizarían ya que no cuentan con una persona encargada para realizar este proceso, porque en su mayoría la persona que recluta es el dueño de la empresa.
- Aproximadamente de 1 a 5 personas buscan trabajo mensualmente en cada una de las carrocías, es por eso que si es importante la utilización de las tecnologías de información para reclutar personal en las empresas.

5. RESULTADOS

Finalmente, después de la consolidación de la investigación a través de los datos obtenidos se llega a la presentación de un procedimiento metodológico para el e-reclutment de personal en las empresas carroceras de Tungurahua, la misma que incluye un flujograma, los formularios y la alternativa tecnológica es decir la utilización de páginas de empleo para el proceso del e-reclutment. A continuación, se detallan cada elemento.

5.1.FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO.

Cabe recalcar que el proceso de reclutamiento es importante porque permite tener a los posibles candidatos para el puesto y depende de un proceso acorde a las necesidades de las empresas carroceras el mismo que permita evitar pérdida de tiempo por llevar a cabo un inadecuado proceso; es por ello que al analizar la metodología de varios autores (cuadro 5) se propone el flujograma que contribuya como apoyo en la organización. Con la información obtenida de la encuesta y entrevistas se lleva a plasmar el siguiente flujograma para las empresas carroceras (figura 4).

Cuadro 5. Proceso de reclutamiento – varios autores

Chiavenato 2011	González, Olivares, y Ramos 2014	Ibáñez 2015
1. Necesidad de mano de obra 2. Divulgación 3. Recepción de los candidatos. 4. Selección inicial 5. Llenado del formulario de solicitud de empleo	1. Partir de la planeación de los recursos humanos, previamente elaborada. 2. Obtener información de análisis del puesto. 3. Confrontar las indicaciones de gerencia 4. Verificar los requerimientos o perfil del puesto. 5. Aplicar el método más adecuado de reclutamiento	1. Detección de necesidades de contratación. 2. Determinar el perfil del candidato 3. Determinar la oferta de empleo.

Fuente: elaboración propia

Flujograma del proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento empieza con una vacante en cualquiera de los departamentos que la empresa requiera ya sea por el aumento de producción o por la creación de un nuevo puesto, rotación – traslado o promoción. El departamento solicitante define el perfil par los postulantes en el que constan las características que debe cumplir.

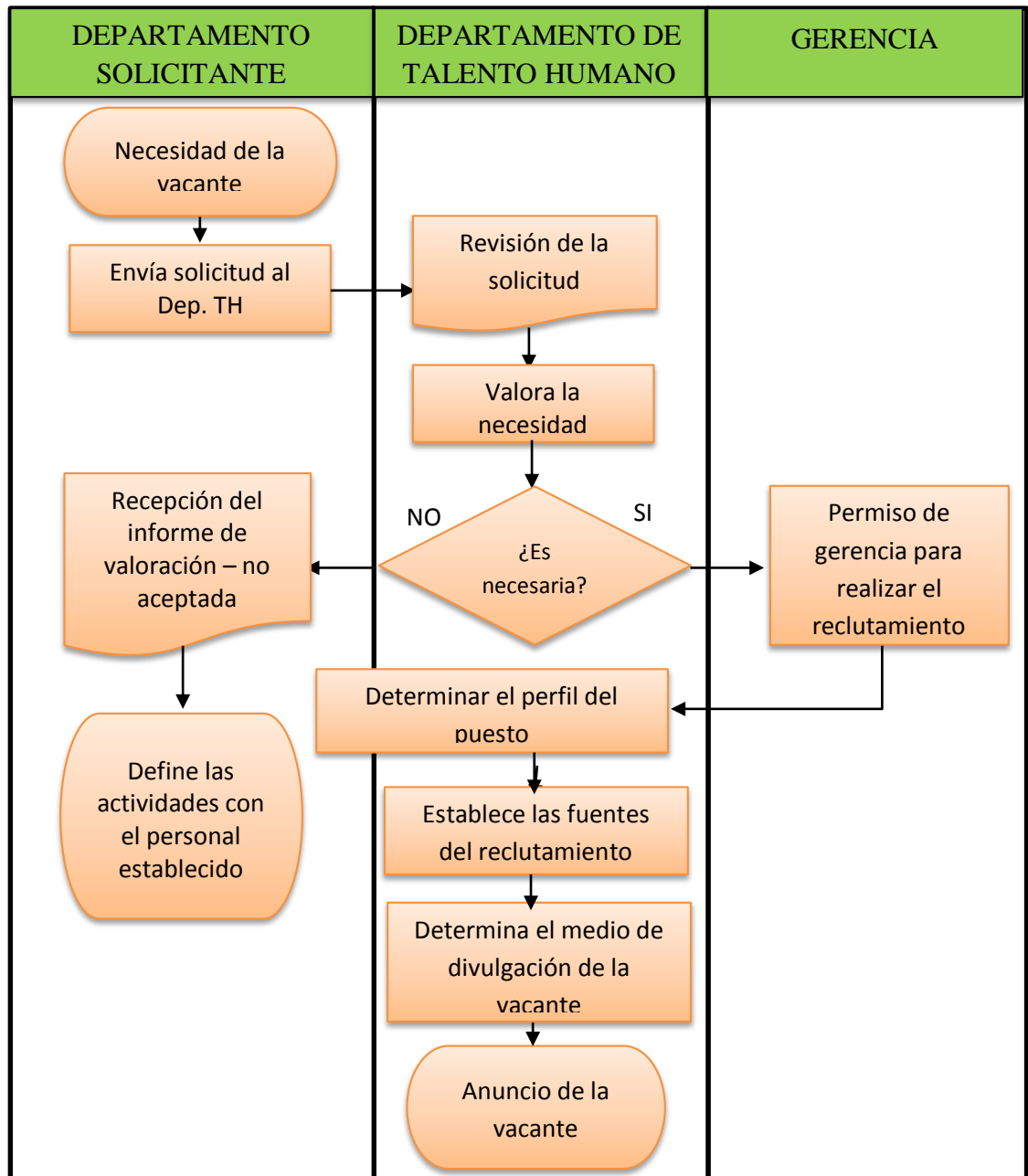


Figura 4. Flujograma del proceso de reclutamiento de personal

Fuente: elaboración propia

5.2. FORMULARIOS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

Después de la presentación del proceso de reclutamiento, a continuación, se muestran los formularios que están implicados en este proceso, los mismos que servirán como guía para las organizaciones del sector carrocerero. Los formularios son los siguientes:

Ilustración 1. Solicitud de la vacante.

LOGO DE LA EMPRESA		Fecha		
		DD	MM	AA
		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
DATOS:				
Departamento Solicitante: _____				
Gerente de Área _____				
Requerimientos :				
		DD	MM	AA
Fecha de cobertura de la Vacante		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Área: _____				
Cargo a desempeñar: _____				
A quién reemplaza: _____				
No. De Vacantes _____				
Motivos:	Creación de un nuevo puesto	<input type="text"/>		
	Cancelación de contrato	<input type="text"/>		
	Terminación del contrato	<input type="text"/>		
	Promoción	<input type="text"/>		
	Traslado	<input type="text"/>		
	Permiso o Licencia	<input type="text"/>		
	Por maternidad	<input type="text"/>		
	Por Jubilación	<input type="text"/>		
	Por Temporada	<input type="text"/>		
Firma del Responsable: _____				
Cargo. _____				

Fuente: elaboración propia.

❖ **Revisión de la solicitud**

El departamento de talento humano recibe la solicitud de personal de área que requerida cubrir alguna vacante, con ello analizan por medio de varios factores como el presupuesto para personal, si es necesario el ingreso de nuevo personal al área; consecuentemente procede a realizar el informe de aceptación o rechazo de la solicitud.

Ilustración 2. Formato de aceptación.

LOGO	Fecha: _____ Proceso: _____ Código: _____
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	
Asunto:	_____ _____
<p>Por medio de la presente queremos darle a conocer que el departamento de talento humano ha analizada la solicitud de personal del área de , se ha considerado necesaria el ingreso de personal. Por lo tanto se procederá a continuar con el proceso y ha desarrollar el perfil del puesto conforme a las necesidades del área.</p>	
Responsable:	
_____ FIRMA Nombre y apellido Cargo	

Fuente: elaboración propia

Ilustración 3. Formato de rechazo de la solicitud.

LOGO	Fecha: _____
	Proceso: _____
	Código: _____
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	
Asunto:	_____

<p>Por medio de la presente queremos darle a conocer que el departamento de talento humano ha analizado la requisición del personal del área de la misma que ha sido revisada. Por lo tanto se da a conocer a continuación los motivos por la cual se rechaza:</p>	

<p>Por lo tanto se considera que no procede la solicitud y se recomienda tomar las medidas necesarias en beneficio del area y la empresa.</p>	
Responsable:	

FIRMA	
Nombre y apellido	
Cargo	
	Fecha: _____

Fuente: elaboración propia.

❖ Aceptación del gerente

La aprobación del gerente es fundamental en este proceso de reclutamiento debido a que él es la cabeza de la organización y tiene que tener conocimiento de las actividades de la empresa, por ello se lo ha involucrado en el proceso.

Ilustración 4. Aceptación del gerente

LOGO	Fecha: _____
	Proceso: _____
	Código: _____
Al:	Nombre y Apellido _____
	Cargo _____
Asunto:	_____ _____ _____
<p>Por medio de la presente queremos darle a conocer que el departamento de talento humano ha analizado la requisición del personal para el área de la misma que ha sido revisada. Por lo tanto se da a conocer a continuación los motivos de dicha necesidad:</p> <p>_____ _____ _____</p>	
<p>De esta manera consideramos su respuesta y se otorgue su respectiva aprobación</p>	
Responsable:	Aprobado por:
_____	_____
FIRMA	FIRMA
Nombre y apellido	Nombre y apellido
Cargo	Cargo
	Fecha: _____

Fuente: elaboración propia

❖ Perfil del puesto

Conjuntamente con el personal de departamento solicitante y el departamento de talento humano se establece los requerimientos y las especificaciones del puesto, y con los datos obtenidos presenta la información para su respectiva publicación en los medios que elija la empresa y se esta se hará en forma interna y/o externa.

Ilustración 5. Formato del perfil del puesto

PERFIL DEL PUESTO			
Puesto	_____	Departamento	_____
Objetivo del Cargo:	_____		
Supervisado por:	_____	Cargo	_____
Escala Salarial	_____		
Funciones Principales			

Requisitos Mínimos:			
Formación Mínima	_____		
Experiencia	_____	Años	_____
Edad:	_____	Género	_____
Habilidades y Conocimientos			

Competencias			

Solicitado por:	_____	Firma:	_____
Fecha:	_____		

Fuente: elaboración propia

❖ Fuentes de reclutamiento

El reclutamiento se puede realizar de dos maneras: interna y externa. Interna utilizando la base de datos de la empresa o enviar una convocatoria a los empleados de la empresa y de forma externa en el caso de que los postulantes internos no califiquen con las características del perfil.

La fuente de reclutamiento interno permite localizar aspirantes dentro de la propia organización, la misma que puede representar ciertas ventajas como es motivar al empleado dándole la oportunidad de ascender y desarrollarse en la misma empresa. Mientras el reclutamiento externo brinda a la organización nuevas ideas, diferentes puntos de vista. Por ello que se recomienda realizar un reclutamiento mixto.

❖ Medios de divulgación

Los medios que las empresas pueden utilizar para anunciar la vacante pueden ser las páginas *web*, entre ellas se destacan: socio empleo que no requiere de ningún costo para anunciar la vacante, multitabajos y computrabajo, los mismos que servirán de apoyo a la divulgación de la vacante.

❖ Anuncio de la vacante

El anuncio de la vacante tiene que contener ciertas características entre ellas las especificaciones y requerimientos que los postulantes deben tener para poder aplicar al puesto. A continuación, se visualiza el siguiente formato:

Formato anuncio de la vacante

El anuncio de presentarse de forma clara y precisa con los aspectos más importantes.

Ilustración 6. Formato anuncio de la vacante

Nombre de la empresa	
Logotipo	Descripción
Puesto Solicitante:	_____
Número de vacantes:	_____
Formación Mínima:	_____
Experiencia:	_____
Edad: _____	Género: _____
Conocimientos específicos en:	

Competencias:	

Fecha de contrato:	_____
Sueldo: _____	Horario: _____
Dirección Web:	_____

Fuente: elaboración propia

A continuación, se presentan ejemplos de los anuncios en las páginas *web* mencionadas.

Anuncio en facebook

Facebook se ha convertido en una herramienta de comunicación para las empresas y usuarios; las organizaciones a través de este medio pueden dar a conocer información de la empresa y en este caso la vacante de puesto que puede llegar a ser compartida por varios usuarios.

Ilustración 7. Anuncio en facebook

The image displays two screenshots of Facebook pages. The top screenshot shows a page for 'CARROCERIAS' with a large 'ANUNCIO' (Advertisement) in the center. The page includes a navigation menu on the left with options like 'Inicio', 'Publicaciones', 'Opiniones', 'Videos', 'Fotos', 'Información', and 'Comunidad'. The right sidebar shows a map of Ambato, contact information, and a list of pages liked by the user.

The bottom screenshot shows a page for 'CARROCERIAS CEPEDA' with a job advertisement. The advertisement is titled 'REQUIERE CONTRATAR Pintores Forrador interior Forrador exterior'. It lists requirements (REQUISITOS) such as being a technical graduate and having experience. It also lists benefits (LA EMPRESA OFRECE) like remuneration and food. The advertisement concludes with 'LAS PERSONAS INTERESADAS' and provides contact information for interested parties.

Fuente: (Carrocerias Cepeda, 2012)

Formato de socio empleo

La página de gobierno llamada socio empleo es una alternativa para la publicación de una vacante debido a que no tiene ningún costo y las empresas pueden hacer uso en cualquier momento. Al publicar el anuncio en mencionada página los usuarios deben cumplir con las características especificadas caso contrario no podrán aplicar y solo se registrarán los participantes que cumplen, obteniendo así una lista de posibles candidatos al puesto con las necesidades de requeridas por la organización.

Ilustración 8. Formato de socio empleo

Oferta Laboral	
NOMBRE DE LA EMPRESA OFERTA-00025817-2017	
<input type="button" value="Aplicar"/>	
Oferta Laboral	
*Cargo solicitado:	*Tipo Contrato: Tiempo completo
*Relación Laboral: Contrato de Obra Certa	
*Ciudad:	*Parroquia: Indistinto
*Sector: NORTE	
*Fecha inicio publicación: 17-nov-2017	*Fecha finalización: 08-dic-2017
*Contacto:	*Teléfono:
*Fax:	*Celular:
*Correo electrónico:	Acepta realizar entrevistas en línea:
Perfil del Cargo	
*Instrucción: TERCER NIVEL	*Remuneración: \$501 - \$750
*Área de estudios:	*Experiencia: 1 - 3 años
*Conocimientos del cargo:	*Actividades a Desempeñar:
*Capacitaciones / Certificaciones: 0-50 HORAS	*Jornadas de trabajo: Jornada Ordinaria (8 horas)
Información adicional:	*Número de cargos solicitados: 1
Experiencia y Capacitación	
Area Capacitación:	Area Experiencia:
No records found.	• Comercial

Fuente: (Red socio empleo, 2012)

Formato de multitrabajos

Por otra parte, multitrabajos es la página *web* que cuenta con una gama diversa de ofertantes de empleo, considerada como especialista en desarrollar *software* para proceso de reclutamiento y selección para las empresas.

Ilustración 9. Formato de multitrabajos

Ejecutivo Comercial Corparativo - Ambato

Lugar de Trabajo: **Ambato, Tungurahua**
Publicado: **Publicado hace 4 días**
Salario: **No especificado**
Tipo de puesto: **Full-time**
Área: **Comercial**

[VER INFO DE LA EMPRESA](#)

MISIÓN DEL CARGO
Responsable de gestionar la relación comercial para negocios nuevos, a fin de cumplir los objetivos de producción de ventas nuevas, del segmento corporativo en la agencia asignada.

FUNCIONES ESPECIFICAS DEL CARGO

- Mantener relaciones a largo plazo con socios estratégicos.
- Apoyar en la ejecución del Plan Comercial del segmento corporativo.
- Participar en el proceso de creación de nuevos productos y proponer mejoras a los productos existentes.
- Realizar venta cruzada en los clientes activos, mediante la potencialización de la cartera de clientes de la empresa con la contratación de nuevas pólizas o productos.
- Cumplir con el presupuesto de producción definido para ventas nuevas en el segmento corporativo de la agencia asignada.
- Capacitar y asesorar a los clientes acerca de sus pólizas contratadas.

REQUISITOS INDISPENSABLES:

- Graduado de Ing. en Marketing, Ing. Comercial, Administración de Empresas o carreras afines.
- Experiencia específica de por lo menos 3 a 4 años en posiciones similares en corredores de seguros y/o aseguradoras.
- Conocimientos en técnicas de comerciales y negociación, seguros Ramos Generales, Vida y Asistencia Médica.

PAQUETE REMUNERATIVO

- Salario acorde al mercado
- Seguro médico
- Seguro de Vida
- Bono de alimentación
- Capacitación

El contenido de este aviso es de propiedad del anunciante. Los requisitos de la posición son definidos y administrados por el anunciante sin que Multitrabajos sea responsable por ello.

Salario bruto pretendido

\$

Actualizar salario en mi CV


[POSTULARME](#)

Fuente: (Multitrabajos, 2010)

5.3. PÁGINAS WEB PARA EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Cuadro 6. Alternativa tecnológica para el e-recruitment de personal

Alternativas	Características
<p>www.socioempleo.gob.ec</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Proyecto del Ministerio de trabajo ❖ Servicio público de intermediación laboral ❖ Ofrece capacitación especializada. ❖ Facilita el proceso de reclutamiento y selección. ❖ Página <i>web</i> gratuita ❖ Alianzas estratégicas con socios públicos y privados.
<p>www.multitrabajos.com</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Especialistas en el desarrollo de <i>software</i> orientado a procesos de recursos humanos. ❖ Inversión constante en investigación y desarrollo. ❖ Alta capacidad técnica, interacción con el cliente, metodología de trabajo.
<p>www.opcionempleo.ec</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Facilita el proceso de búsqueda de trabajo por medio de internet. ❖ Localiza ofertas de empleo disponibles en internet. ❖ Los usuarios pueden acceder a la base de datos. ❖ Actúa como intermediario
<p>www.linkedin.com</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunidad social orientada a las empresa, negocios y empleo ❖ Más conocida como una red profesional. ❖ Mantiene una red de contactos de conexiones directas.

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se utiliza para encontrar puesto de trabajo y oportunidades de negocio. ❖ Los usuarios pueden seguir a diferentes empresas y reciben notificaciones acerca de las ofertas disponibles.
<p>www.computrabajo.com.ec</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Web líder en Latinoamérica. ❖ Ofrece a las empresas herramientas avanzadas para la gestión del proceso de selección. ❖ Facilita a los profesionales el acceso a nuevas oportunidades laborales. ❖ Reducción de tiempo y costos de la selección. ❖ Encuentran los candidatos que mejor se adaptan al perfil.
<p>www.porfinempleo.com</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Portal creado por ecuatorianos. ❖ Ofrece una cartera de servicios completos de recursos humanos. ❖ Encuentran vacantes en servicios publicitarios ❖ Anuncios de trabajo en línea. ❖ Servicios de capacitación. ❖ Servicios de consultoría.

Fuente: elaboración propia

Las alternativas mencionadas en el cuadro anterior son las más utilizadas a nivel nacional por empresas en la búsqueda de personal y por personas que necesitan de un empleo. Con la apropiada alternativa tecnológica en el proceso de reclutamiento las empresas no solo tienen el beneficio de atraer a adecuados candidatos para el puesto, sino que también lleva a la simplificación de pasos o la optimización de recursos de tiempo y dinero que permita la eficiencia del proceso para las organizaciones.

En conclusión, la calidad del trabajo del proceso del reclutamiento y la utilización de las tecnologías de información y comunicación permite a las empresas obtener información adecuada de los candidatos, el mismo que brinda al proceso de reclutamiento a la persona con las características requeridas.

5.4. Encuesta de aceptación de la alternativa tecnológica

La encuesta de aceptación tuvo como instrumento de recolección de datos un cuestionario estructurado con preguntas de selección múltiple, esto con el fin de evaluar la situación que presenta lo propuesto para las empresas carroceras. Los resultados surgieron a partir de la aplicación de la encuesta dirigida al personal de talento humano de las 26 empresas carroceras de Tungurahua.

1. ¿A su consideración, cree usted que el formulario de solicitud de la vacante debe ser el primer paso para poder reclutar nuevo personal?
2. ¿Cómo calificaría usted las solicitudes de aceptación y rechazo para el reclutamiento de personal?
3. ¿Según su criterio creo usted que el gerente es quien acepte la solicitud para reclutar personal?
4. ¿Para el reclutamiento de personal, considera importante un formato del perfil del puesto?
5. ¿Cómo último paso, considera usted que los anuncios de la vacante de haga por medio de Facebook, socio empleo y multitrabajos?

5.4.1. Resultados e interpretación de la encuesta de salida

Tabla 12. Resultados de la encuesta de salida

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Pregunta 1	92,31%	7,69%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
Pregunta 2	84,62%	7,69%	3,85%	3,85%	0,00%	100%
Pregunta 3	96,15%	3,85%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
Pregunta 4	76,92%	15,38%	7,69%	0,00%	0,00%	100%
Pregunta 5	73,08%	19,23%	7,69%	0,00%	0,00%	100%

Fuente: elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con la tabla 2 refleja que el formulario de la aceptación del gerente con 96,15% y la solicitud de la vacante de alguna área de la empresa, las personas están totalmente de acuerdo que son los pasos a seguir al momento de tomar una decisión para reclutar nuevo personal, mientras que Por otro lado las personas que están indecisas, con los pasos para reclutar personal son los perfiles del puesto y anunciar la vacante por medio de Facebook, socio empleo y multitrabajos; ambos con el 7,69% y tan solo el 3,83% con las solicitudes de aceptación y rechazo para el reclutamiento de personal. Con estos resultados se avala empíricamente la construcción de la propuesta sobre la alternativa tecnológica.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez culminada el presente proyecto de investigación se lleva a cabo las siguientes conclusiones y recomendaciones.

6.1. Conclusiones

- La investigación de varios autores se elaboró un marco teórico conceptual y metodológico sobre gestión de talento humano, e-reclutment de personal, tipos de reclutamiento y además de herramientas tecnológicas para tener un aporte en cada una de las áreas de las carrocerías, y facilito identificar los elementos primordiales dentro del proceso de reclutamiento de personal.
- Para determinar la situación actual en el e-reclutment de personal no se tomó como referencia solo a una en especial sino a las 26 carrocerías de Tungurahua, la misma luego de los datos obtenidos en la encuesta se detectó que el proceso de reclutamiento de personal lo hacen por medio de anuncios en la prensa, y toman en cuenta el incremento de producción como factor para reclutar personal; por lo que se desarrolló una alternativa tecnológica para el reclutamiento de personal en las empresas carroceras de Tungurahua.
- Con la información adquirida, se propuso un procedimiento metodológico para el e-reclutment de personal, en el cual constan los siguientes formularios: solicitud de la vacante, solicitud de aceptación y rechazo, aceptación del gerente, formato del perfil del puesto y los últimos son los anuncios de la vacante por medio de facebook, socio empleo y multitrabajos que son los principales para anunciar puesto de trabajo.

6.2. Recomendaciones

- Profundizar en investigaciones de otras áreas acerca de temas relacionados con el reclutamiento de personal, de esa manera las empresas carroceras deben apoyarse en estos formatos o instrumentos, al no contar con suficientes conocimientos, personal preparado para el reclutamiento de personal; además las empresas deben contar con herramientas tecnológicas que favorezcan a dicho proceso, para optimizar tiempo y recursos.
- Las carrocerías deben incorporar un proceso de reclutamiento de personal, con las técnicas y métodos que sean necesarios para así perfeccionar los departamentos de talento humano dentro de las empresas.
- Debe incluirse al proceso de reclutamiento de personal los formatos de los formularios antes mencionados con el propósito de escoger el personal idóneo para la organización y mejorar con los instrumentos propuestos.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, E. (2015). *Análisis de encuestas*. Madrid: Esic.
- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2012). *Perfil del puesto por Competencias*. Mexico.
- Amarilla, A., & Martín, E. (2012). Redes Sociales, un cambio de paradigma en el reclutamiento del nuevo personal.
- Arias, F. (1975). *Origen de la administración de recursos humanos*. Trillas.
- Arias, J. (2012). *Diseño de un modelo de gestión por competencias para el Ministerio de Coordinación de Seguridad, empresa Pública ubicada en la ciudad de Quito*. Quito.
- Barreto, A. (2016). Identificación de prácticas de reclutamiento y selección de personal en las MiPyMEs de alojamiento turístico. El caso Santa Teresita - Partido de la Costa de la provincia de Buenos Aires - Argentina. *Universidad Nacional del Mar del Plata*, 55.
- Blasco, R. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*,, 141-167.
- Blasco, R. (2015). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 141-167.
- Cabrera, A. (2015). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en competencias para el personal*. Ambato: Universidad Católica del Ecuador.

- Camara Nacional de Fabricantes de Carrocerias. (2 de Agosto de 2017). *Canfac*.
Obtenido de Empresas Carroceras.
- Carrocerias Cepeda*. (25 de Enero de 2012). Recuperado el 27 de Noviembre de
2017, de Perfil de Facebook:
<https://www.facebook.com/CARROCERIASCEPEDA/>
- Cegarra Sánchez, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Diaz de Santos.
- Chiavenato , I. (2009). Gestión del Talento Humano. En I. Chiavenato, *Gestión del
Talento Humano* (pág. 42). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill.
- Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid . (2011). *Guía técnica y de buenas
prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Madrid : Colegio Oficial
de Psicólogos de Madrid .
- Delgado, J. (2016). *Gestion del talento humano como herramienta competitiva en las
empresas*. El Salvador: Biblioteca Central Hugo Lindo.
- Díaz, D. (2014). *Efectividad de los sitios de redes sociales como fuente de atracción
en el proceso de reclutamiento de personal*. Santiago de Chile: Universidad
de Chile.
- Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones. (2013). *Analisis de sector
metalmecánica* . Quito: PRO Ecuador .
- Farfán, J. (2014). *ESTRATEGIAS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE UN
GERENTE* . Medellin, Colombia: Universidad de Medellin.
- Fernández, C., Baptista, P., & Hernández, R. (2014). *Metodologia de la
Investigacion* (Septima ed.). Mexico D.F: Mcgraw-Hill / Interamericana.

- Giacomelli, R. (2009). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 53-96.
- González, M., & Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *Medisur*, 97-100.
- Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua . (2016). *Un servicio eficaz para el sector carroceros del país*. Ambato: Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua .
- Ibáñez, A. A. (2016). *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*. México : Pearson.
- La Hora. (2017). *Sector carroceros espera resultados*. Amabto: La Hora.
- Lacalle , G., Caldas , M. E., & Carrión , R. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid : Editex .
- Longenecker , J., Petty, W., Palich, L., & Hoy , F. (2012). *Administración de pequeñas empresas: Lanzamiento y crecimiento de iniciativas de emprendimiento*. México: Cengage Learning.
- López, M. (2013). *La comarca como entidad natural, histórica y administrativa*. Madrid: Dykinson.
- López, O. (2014). *Importancia de las gestión de talento humano en la empresa*. Mexico: People Next.
- Martínez Sánchez, J. A. (2012). *El reclutamiento de personal en el centro nacional de inteligencia*. España: Esic.
- Martínez, J. (2013). *Selección de Personal y Relaciones Humanas*. Mexico: Universidad Alfonso Reyes.

- Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad. (2011). Agendas para la Transformación Productiva territorial: Provincia de Tungurahua. Recuperado a partir de <http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-TUNGURAHUA.pdf#page=28&zoom=auto,-49,468>
- Moreno, A. (2015). *Nuevos Métodos de Reclutamiento del personal*. Madrid, España: Universidad Pontificia Icai Icaes Comillas.
- Multitrabajos*. (24 de Marzo de 2010). Obtenido de Bolsa de trabajo en Ambato: <http://www.multitrabajos.com/empleos-busqueda-ejecutivo-comercial-corporativo-ambato.html?recientes=true>
- Murgiondo, J. E. (2015). *Análisis descriptivo de datos en educación*. Madrid: La Muralla.
- Muruzabal Irigoyen, J. J. (2014). *Teoría de Muestras e Inferencia Estadística*. Madrid: Garcete.
- Narváez, V. P. (2014). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Chile: Ril Ediciones.
- Organizacion de Estados Iberoamericanos. (2013). *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Obtenido de http://www.oei.es/historico/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf.
- Palate, C. (2016). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Peñañiel, A. (2016). *El reclutamiento y selección de personal en el desempleo laboral de los trabajadores de cereales La Pradera en la ciudad de Latacunga*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Pereyra, S., Lizurek, M., & Barreto, A. (2016). Identificación de prácticas de reclutamiento y selección de personal en las MiPyMEs de alojamiento turístico. El caso Santa Teresita - Partido de la Costa de la provincia de Buenos Aires - Argentina. *Universidad Nacional del Mar del Plata*, 52.
- Pesantez, H. (2014). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gadmp Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (24 de Junio de 2013 - 2017). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Obtenido de Objetivos: <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- Ponce, A. R. (2013). *Administración moderna*. México: Limusa Noriega.
- Red Socio Empleo*. (10 de Marzo de 2012). Obtenido de Ministerio del trabajo: <http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf>
- Restrepo, L., Ladino, A., & Orozco, D. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivos de la organización. *Scientia et Technica Año XIV*, 286-291.
- Revista Lider. (2015). Revista Lider. *Lider*.
- Revista Lideres. (2016). El transporte de carga pesada registra caída en las ventas. *Lideres*. Obtenido de <http://www.revistalideres.ec/lideres/transporte-pesadcaida-ventas-economia.html>

- Salazar, J. (2015). *El reclutamiento y selección de personal en el rendimiento laboral de los empleados del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la ciudad Ambato, Provincia Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Sierra Alonso, M. I. (2014). *Análisis instrumental: algunas herramientas de enseñanza-aprendizaje*. España: Netbiblio.
- Silva, R. F. (2014). *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación*. Barcelona: Ballatera.
- Torres, C. G. (2015). *Análisis y Síntesis de Mecanismos con Aplicaciones*. México: Editorial Mexicana.

8. ANEXOS

Anexo 1. Carta de aceptación de la CANFAC



Ambato, 09 de Junio del 2017

Doctor.
Patricio Carvajal Larenas
DECANO
Facultad de Ciencias Administrativas
Presente.

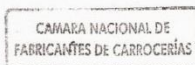
CERTIFICADO

En mi calidad de Presidente de la Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías, RUC 1891724396001, con el presente me permito poner en su conocimiento la aceptación de respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación Proyecto de Investigación bajo el tema: **“ALTERNATIVA TECNOLÓGICA PARA EL E-RECLUITMENT DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS CARROCERAS DE TUNGURAHUA”** propuesto por el Sr. Luis Enrique Moya Flores, con C.C. 1804330833, estudiante de la Carrera de organización de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato y en nombre a la institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto en los siguientes aspectos:

- Recopilación de información

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Luis Antonio Jácome Cruz
PRESIDENTE DE LA CANFAC
Teléf. 032425614
Email: info@canfacecuador.com.

Dirección: Av. Rodrigo Pachano y Montalvo Edif: Plaza Ficoa Of. N° 309 Telf: 593-03 - 2425614 /0968282033
Email: dejecutiva@canfacecuador.com info@canfacecuador.com
www.canfacecuador.com

Anexo 2. Permiso de la CANFAC para ingresar a las carrocerías



Ambato, 02 de octubre del 2017

Estimados Señores
SOCIOS DE CANFAC
Presente.-

De mi consideración:

Por el presente me dirijo a usted en mi calidad de Presidente, para comunicar que el señor Luis Moya Flores, estudiante de la Universidad Técnica de Ambato, solicita su apoyo con información para realizar el desarrollo del trabajo de titulación proyecto de investigación bajo el tema: "ALTERNATIVA TECNOLÓGICA PARA EL E-RECLUITMENT DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS CARROCERAS DE TUNGURAHUA"

Conociendo su deseo de apoyar a la academia y por ende al desarrollo del sector, hago esta petición seguros de su acogida, agradezco y suscribo.

Atentamente,

Mg. Luis Antonio Jácome Cruz
PRESIDENTE DE LA CANFAC

Anexo 3. Encuesta



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**



Encuesta sobre la alternativa tecnológica para el e-reclutamiento de personal o reclutamiento de personal en línea.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada pregunta
- Marque con una “X” la respuesta que considere correcta
- No existe respuesta buenas ni malas, pero se sugiere que responda con absoluta sinceridad
- La respuesta que usted considere se manejará de forma reservada.
- Elija solo una respuesta en cada pregunta.
- Por la gentil atención se agradece su colaboración.

Objetivo: Diagnosticar el apoyo de tecnología en el proceso de reclutamiento de personal.

1. A su consideración, en las empresas el proceso de reclutamiento de personal se realiza mediante:

- Anuncios en prensa ()
Recomendaciones de otras personas ()
Páginas *web* ()
Redes sociales ()
Anuncios por radio ()

2. ¿Cómo calificaría el proceso de reclutamiento de personal en las empresas carroceras?

- Excelente () Muy Bueno () Bueno () Regular () Malo ()

3. A su criterio, ¿Qué factores toman en cuentas las empresas carroceras para reclutar personal?

- Incremento de producción ()
Cubrir puesto temporalmente ()
Motivos de jubilación ()
Renuncias constantes ()
Otros () Cuales.....

4. En los anuncios de reclutamiento de personal que usted lee ¿Qué factor toman en cuenta:

- Competencias ()
Experiencia laboral ()
Grado de instrucción ()

Referencias ()

Otros () Cuales.....

5. ¿Qué herramientas tecnológicas usted ha utilizado para buscar un puesto vacante?

Portales web de empleo ()

Portales empresariales ()

Redes sociales ()

Plataforma socio empleo ()

Otros () Cuales.....

6. ¿Qué tiempo permanece los anuncios de empleo?

1 mes ()

2 semanas ()

1 semana ()

Media semana ()

1 día ()

7. En la actualidad el área de talento humano está apoyándose en la tecnología. ¿Conoce usted de herramientas tecnológicas que contribuya al proceso de reclutamiento de personal?

Si ()

No ()

Porque.....

8. Según su criterio cree usted que el apoyo tecnológico representa un cambio en el proceso de reclutamiento de personal.

Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

9. Cuáles serían los limitantes para que una organización adapte tecnologías de información en el proceso de reclutamiento de personal.

Personal especializado ()

Costo ()

Poco interés en invertir en tecnología ()

Miedo a los cambios tecnológicos ()

Tamaño de la empresa ()

10. ¿Considera usted que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) brindan rapidez y seguridad en sus anuncios sobre un puesto de trabajo?

Totalmente de acuerdo ()

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

Totalmente en desacuerdo ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4. Entrevista



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**



Entrevista sobre la alternativa tecnológica para el e-reclutamiento de personal o reclutamiento de personal en línea.

Objetivo:

Diagnosticar el apoyo de tecnología en el proceso de reclutamiento de personal.

- 1. ¿El proceso de reclutamiento de la empresa, ¿en qué forma lo realiza?**
- 2. ¿Para reclutar nuevo personal que factores toma en consideración para la realización de dicho proceso?**
- 3. ¿Qué medios utiliza para reclutar personal para su empresa?**
- 4. ¿Ha realizado alguna vez el proceso de reclutamiento mediante alguna herramienta tecnológica?**
- 5. ¿Qué fases cumple el reclutamiento del personal dentro de la empresa?**
- 6. ¿Qué herramientas tecnológicas de reclutamiento de personal conoce?**
- 7. ¿Considera usted que los sitios *web* de reclutamiento cumplen con la seguridad necesaria o se interesan candidatos idóneos para ocupar un cargo?**
- 8. ¿Desearía manejar algún tipo de herramienta tecnológica que le permita optimizar tiempo y atraer a los mejores candidatos para ocupar un puesto de trabajo?**
- 9. ¿Quién es la persona encargada en realizar el proceso de reclutamiento?**
- 10. ¿Cree importante la utilización de las tecnologías de información para apoyar al proceso de reclutamiento de personal?**
- 11. ¿Aproximadamente cuántas personas al mes van a buscar trabajo en la empresa?**

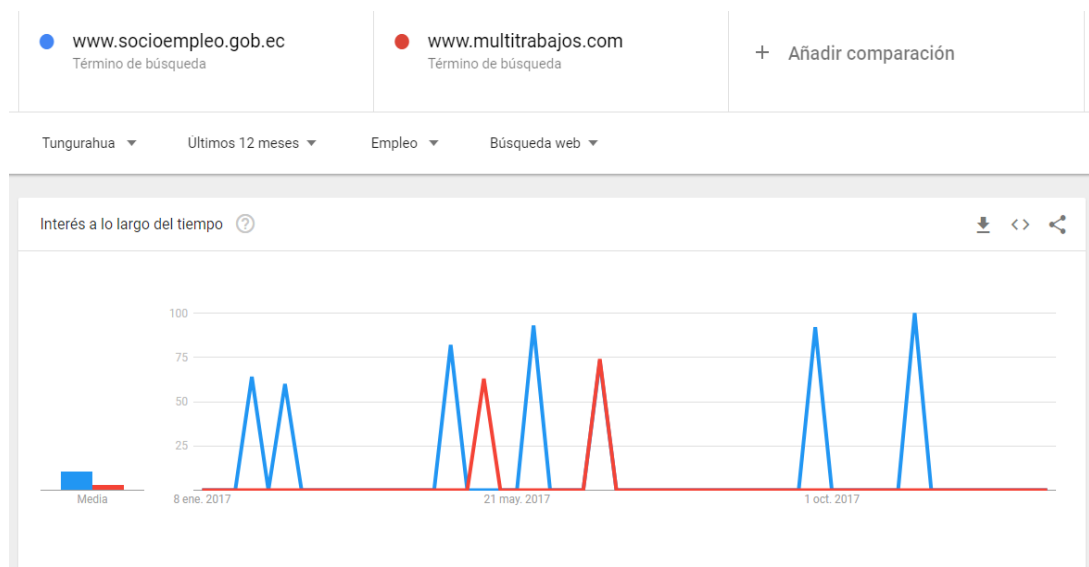
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5. Análisis google trends

Google trends

Es una herramienta de acceso libre y gratuito brindada por google, que nos va a permitir comparar la popularidad de búsqueda de varias palabras o frases; de esta manera conoceremos el nivel de búsqueda de un determinado término (keyword) durante un período de tiempo determinado, permitiéndote identificar las variaciones en las búsquedas en valores relativos basados en una escala de 0 a 100, donde 100 representa el punto más alto en niveles de búsquedas realizadas respecto a un término o palabra clave.

Comparación de tendencia entre la red socio empleo y multitrabajos

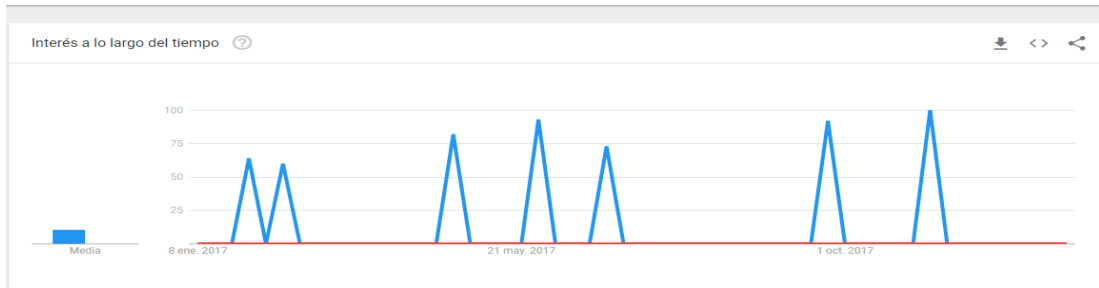


En esta comparación la que tuvo mayor tendencia en los meses de: enero, febrero, abril, junio, septiembre y noviembre fue la red de socio empleo; mientras que multitrabajos solo fue tendencia en los meses de: mayo y julio.

Comparación de tendencia entre la red socio empleo y las demás alternativas

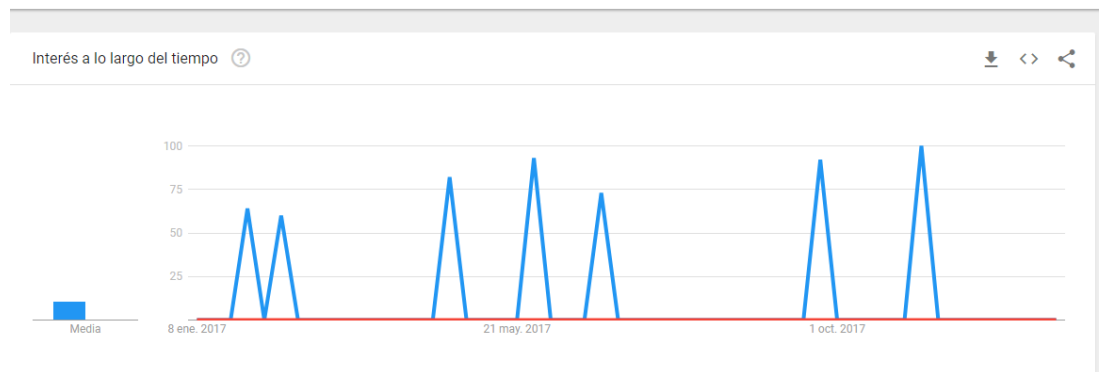
● www.socioempleo.gob.ec
Término de búsqueda
● www.opcionempleo.ec
Término de búsqueda
+ Añadir comparación

Tungurahua ▼ Últimos 12 meses ▼ Empleo ▼ Búsqueda web ▼



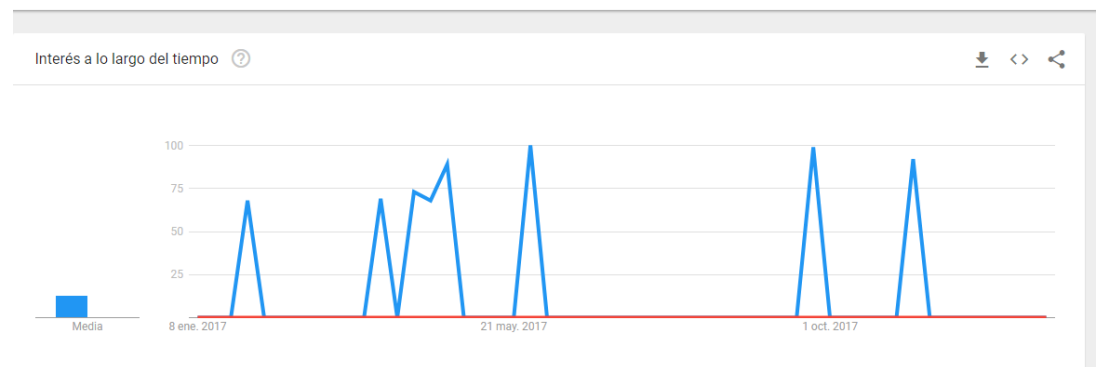
● www.socioempleo.gob.ec
Término de búsqueda
● www.linkedin.com
Término de búsqueda
+ Añadir comparación

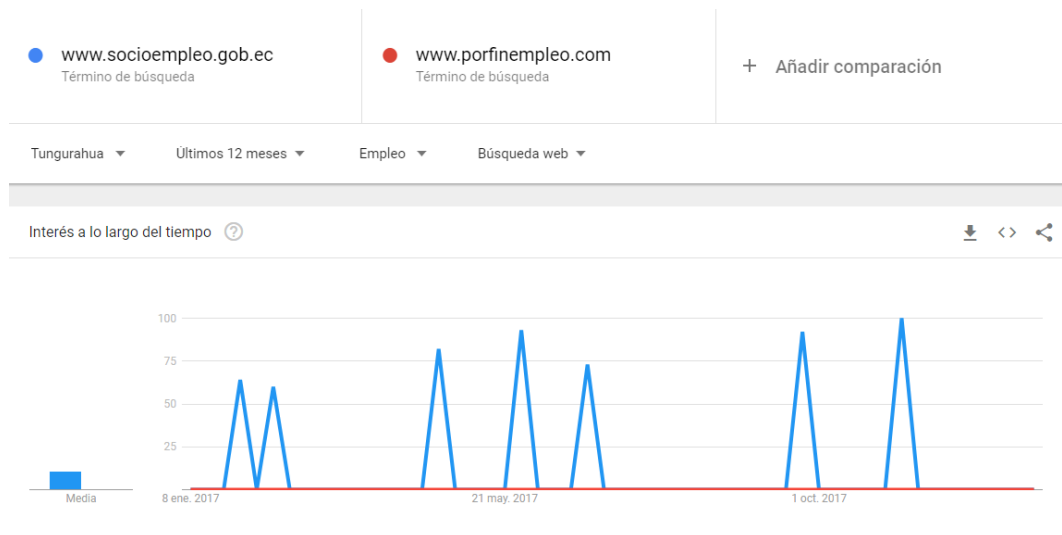
Tungurahua ▼ Últimos 12 meses ▼ Empleo ▼ Búsqueda web ▼



● www.socioempleo.gob.ec
Término de búsqueda
● www.computrabajo.com.ec
Término de búsqueda
+ Añadir comparación

Tungurahua ▼ Últimos 12 meses ▼ Empleo ▼ Búsqueda web ▼





Conclusión

Como podemos apreciar en los gráficos ninguna de las demás alternativas ha sido tendencias en ningún mes del año, socio empleo y multitrabajos son las que se han destacado por publicar empleos o fuentes de trabajos para las personas; de esa manera es que se propone que las empresas comiencen a utilizar estas herramientas para publicar lo que están buscando y de esa manera conseguir más candidatos para ser reclutados y seleccionar al más idóneo.

Anexo 6. Material fotográfico



