



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO FACULTAD DE
ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.**

PROCESO DE TITULACIÓN

ABRIL –SEPTIEMBRE 2022

**EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE CARÁCTER
DE CARÁCTER COMPLEXIVO**

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

**PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE
INGENIERO(A) COMERCIAL**

TEMA:

**GESTION DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL DE LAS DIFERENTES
AREAS EN LA EMPRESA ACPOWER S.A. DE LA CIUDADDE SANTA ELENA**

EGRESADA(O):

PABLO CESAR CRUZ GARCIA

TUTOR:

ING. JORGE CAICEDO FLORES

AÑO 2022

INTRODUCCIÓN

La empresa ACPOWER S.A de la ciudad de Santa Elena se encuentra en funcionamiento desde el año 2017, a pesar del reducido horario de atención, pero con una muy amplia gama de servicios, sin embargo, el enorme crecimiento ha determinado las dificultades dentro de la organización en cuanto al recurso humano. Capital que maneja, esto determina que las metas trazadas por la empresa no se cumplan en su totalidad.

En base a las revisiones que se han hecho, se tiene como objetivo implementar el análisis periódico que el personal no debe estar haciendo, ya que la empresa se encuentra en expansión, conociendo el número de empleados, las estimaciones realizadas no deben ser improvisadas, deben responder a la realidad de las necesidades de la empresa, la falta de análisis de cada uno de los puestos debe hacerse con sus respectivas características y actividades a cumplir de forma detallada de tal manera se realice una apropiado proceso de selección, pero su insuficiencia puede conducir al incumplimiento de la producción planificada de la organización, lo que resulta en una pérdida de tiempo en los factores importantes como el trabajo.

La gestión de la contratación en diferentes campos carece de una detallada información en cuanto a las características y actividades a realizar en el área que se desea cubrir el presente estudio de caso tiene como objetivo mejorar el proceso de reclutamiento y selección realizando un análisis de puesto más a fondo de las necesidades de la empresa en el área que se desea de tal manera obtener información más específica a cargo a desempeñar.

En la compañía ACPOWER S.A. también se puede encontrar la carencia de un plan de capacitación anual para el correcto desarrollo de los empleados dentro de la organización para de tal manera lograr las metas propuestas de forma adecuada y eficaz internamente, pero se está implementando la gestión de forma insuficiente, por lo que en ocasiones los empleados de ACPOWER S.A. que no están siendo respetados con el nivel de consideración que merecen, por lo que el objetivo principal de la investigación propuesta es mostrar que lo que está pasando en la organización en cuanto a un mejor análisis de puesto para las áreas a cubrir de tal manera , relacionado con la gestión y el reclutamiento del personal que no están haciendo suficientes evaluaciones de desempeño, lo cual es entender el mismo nivel de satisfacción dentro de la organización es una parte muy importante.

En el presente estudio de caso está ligado a la sublínea de investigación de empresas e instituciones públicas y privadas, considerando que la gestión de recursos humanos es parte del proceso administrativo de las empresas públicas y privadas, para cada uno de los cuales puede generar problemas, se utilizó un modelo de investigación cuantitativo. , incluida principalmente en el campo administrativo La información se obtiene de descripciones detalladas observables, eventos, personas y interacciones que se pudieron presenciar en el transcurso de mis prácticas pre-profesionales por lo tanto afecta el desempeño de todos en el campo de trabajo.

Desarrollo

ACPOWER S.A. se constituyó en el año 2017 en la ciudad de Santa Elena. Es una organización privada cuya misión es “convertirse en una empresa enfocada en brindar soluciones efectivas a los clientes del sector industrial, como los mejores productos y excelentes proveedores de servicios, dentro del campo de la ingeniería eléctrica y electrónica”. por el propietario Jorge Abad Morán, quien dirige la empresa con los principios de comunicación, ética de trabajo, coordinación del trabajo, integridad, compromiso, transparencia, responsabilidad, mejora continua, eficiencia, eficacia y excelencia.

Su visión es “ser una empresa líder en su ramo, mejorando continuamente la diferenciación brindando un excelente servicio a sus clientes, siempre en perfecta sintonía con el desarrollo de sus empleados, manteniendo sus principios y valores profesionales”. Esta visión busca un sistema de gestión de reclutamiento que garantice que la agencia reciba recursos humanos capacitados y asignados de acuerdo a su perfil profesional, y le permita cumplir con eficacia sus tareas y monitorear, evaluar y controlar el desempeño de sus empleados.

Las personas y las empresas se constituyen en el reclutamiento del talento humano por medio de una interdependencia de constante duración en las empresas en cuanto su adsorción de conocimiento en las empresas para funcionar y alcanzar el éxito por parte de la organización requiere esfuerzos y ocupa una gran cantidad de tiempo de las personas que están conformando el equipo de trabajo.

Se está utilizando pruebas de conocimientos y aptitudes para obtener información de tal manera tener una definición de lo que se pide en cada área que se va a cubrir pero de tal

forma se necesita un análisis más profundo de cada uno del puesto y detallar características a tareas a cumplir y tener mejor resultados

El área de gestión del reclutamiento es una área de mucho análisis a las características requeridas para cada cargo que sea requerido dependiendo de las contingencias y posturas que den razón a diferentes aspectos, como está conformada la asociación, las diferentes especificaciones del contexto ambiental, el movimiento de la organización, la tecnología que este siendo parte de la empresa, el desarrollo interno, el modo de administración implementado y la analogía de otras variables que tienen importancia en la empresa.

Cada organización tiene su misión, su visión a futuro, sus valores y cultura propia con respecto a la participación de las personas en las actividades de la organización. La designación que da a las personas trasmite el papel que las organizaciones otorgan y el trato que ofrecen. (Espinosa, 2016).

Ante la gestión del reclutamiento que se implementa en la empresa ACPOWER S.A se han presentado cierta deficiencia en la comunicación, implementación de las actividades otorgadas e inadecuado proceso de selección del personal destinado a las diferentes áreas con vacantes requeridos para la empresa, formando un ambiente de inconformidades tanto en ámbitos personales como en el compromiso con la empresa obteniendo como resultado el incumplimiento de lo establecido en la reglamentación de la asociación. Esta situación se debe a que el gerente debe tener fijado los requerimientos necesarios para el puesto vacante, se debe cumplir con el correcto perfil para cubrir el puesto de trabajo requerido.

De tal manera para cumplir con el perfil requerido deberán pasar por un sistema de selección en donde se estarán dando a conocer las necesidades que este presentando la empresa determinando un rango de experiencia que están establecidos, como mínimo un

año en las áreas que debemos abarcar en cuanto a las necesidades de la empresa . El diagnóstico del trabajo sirve para calificar la condición de las actividades confiadas al personal en las entidades y para identificar los aspectos individuales que se necesitan para que un personal se adapte a un puesto de trabajo otorgado y logre sacar adelante las funciones que la empresa le atribuya. (Martha Patricia Guzmán Brito, 2019)

Según Harvey nos relata que el problema consiste en los puestos con un alto grado de similitud en los perfiles (no se aplica) puedan ser iguales en un índice de perfil de similitud cuantitativa, por ejemplo, son casi idénticos en función de lo que no se hace. Pero pueden ser muy diferentes en términos cuantitativos que son relativamente pequeños de las actividades que se realizan. Con un número suficiente de coincidencia (no se aplica) se puede elaborar un perfil de similitud alto y que cualquiera pueda concluir erradamente que los puestos son bastante similares para poder agruparlos.

Mencionando el análisis y descripción de los puestos de trabajo puedo concluir que es el procedimiento metodológico que permite obtener toda la información que es relativa a un puesto de trabajo. Se puede definir como proceso a través de una división de tareas menores que sean identificadas y ser incluidas en las peticiones del trabajo y entre otras componentes en el marco del puesto del trabajo.

Según Nebot el reclutamiento es la acción para captar la atención del capital intelectual a las empresas, en el que se busca no solo unas características si no también la persona más adecuada para el cargo. (Nebot,M.J , 2017)

Esto nos da a entender que no solo estamos ligados a las características que estamos dispuestos a implementar en el momento de buscar al personal para el vacante requerido si no también observar y analizar la persona entrevistada en el momento de la preselección. Tendremos que tomar unas decisiones más allá del punto de vista propio

para que de esta manera los postulantes sean evaluados de forma imparcial y estén en igual de condiciones.

Peña nos indica que la información brindada el análisis del puesto, proporciona la distinción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada uno de los puestos; los planes utilización en la gestión del reclutamiento humano a corto y largo plazo nos permite conocer las vacantes futuras y poder conducir el proceso de selección de una forma ordenada y eficiente, y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas. Contar con un grupo basto y bien calificado de candidatos para llenar los puestos disponibles del proceso de selección. (Peña,M, 2019)

Con base lo anterior se puede afirmar que existen elementos de juicio que están muy cercanos al problema planteado, como la falta de responsabilidad en los procesos de selección y la falta de interés en los lideres en cuanto la falta de comunicación entre los mismos para recaudar la información necesaria de las necesidades que no se están cubriendo en la empresa.

Casado menciona que el proceso de selección es aquel que consistente en serie de pasos específicos que se emplean para decidir cuál de los solicitantes deberá ser contratado. El proceso inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y este termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. La selección del personal ha evolucionado de forma constante forzada a acceder a recursos humanos cualificados que son escasos. (Casado,Jose M. , 2020)

Se comprende que se podrán receptor hojas de vida de muchos postulantes pero existe una evolución a la forma de preseleccionar al personal que se está buscando para cubrir

los puestos requeridos que se comprende que deben estar relacionados al perfil que se está especificando.

En el proceso de selección del personal existe la tendencia de valorar principalmente el conocimiento específico del área expuesta en el currículum que hacen llegar a las debidas organizaciones. Así, igualmente de importante es valorada cada postulante mediante pruebas sean de aptitud, física, médicas o psicotécnicas la cual dicha información estará presente en su currículum vitae o mediante una entrevista personal. (Lillo, Jose Manuel, 2020)

Se toma en cuenta la información del postulante que no solo conste en los documentos que cumple con lo solicitado para el puesto si no comprobar la veracidad de lo mismo tanto en el conocimiento como también se debe observar las aptitudes que pueda tomar en cada situación presentada en la presión de las tareas que delegue los jefes de la empresa que se dialogan en la entrevista correspondiente que está siendo realizada en la preselección del personal que postulo para las áreas que se deben cubrir por las necesidades que presenta la empresa.

Las pruebas que se toman en las entrevistas en cuanto a los conocimientos que han sido llenados en la hoja de vida que fue receptada en la empresa también se debe comprobar la experiencia en el área que está aplicando el postulante para tener en cuenta en su momento que no debe tener un cambio drástico en el ámbito empresarial en sus conocimientos aplicados en su puesto otorgado en la empresa.

Hernández y Lezama definen el puesto como el espacio físico donde las personas llevan a cabo sus tareas dentro de una determinada organización: una oficina, un piso; en cambio el cargo está relacionado al lugar jerárquico que ocupa una persona en una

estructura organizacional: son sus responsabilidades y sus funciones (Hernández y Lezama, 2018)

Se comprende que el área designada se debe tener establecido las actividades que se van a tener que cumplir en el tiempo necesario de forma responsable y eficaz no saliendo de su perfil que anteriormente ha sido presentado en su currículum vitae para poder mantener el campo laboral bien estructurado con sus respectivas tareas y cumpliendo los adjetivos de corto y largo que la empresa ya tiene establecido para a su vez mantener o mejorar la gestión del reclutamiento que se llegue a presentar.

La gestión por competencias cambia el punto de vista de análisis de la gestión del personal, se lo considera un elemento fundamental en el desarrollo de una organización dejando de lado la visión de "reclutamiento del personal": según Moreno Domínguez, Díaz Pelayo y Sánchez Vargas desarrolla a las personas para que puedan aportar lo mejor de sí mismo y que dicho aporte sea de beneficio a los adjetivos de la organización (García Castro, P. E., Gatica Barrientos, M. L., Rosa, C. S., Luis Gatica, K., Vargas Hernandez, R. d., Hernandez García, J., 2017)

En una empresa en ciertas ocasiones se encuentran áreas que están siendo cubiertas por trabajadores que no se asemeja a su perfil profesional pero han adquirido experiencia en el transcurso del tiempo, sea en anteriores empresas o en la actual que se mantiene laborando. Debemos tomar en cuenta ese conocimiento de cada persona con experiencia para receptor información que va ayudar a mejorar en las actividades que se designara al nuevo personal reclutado, las capacitaciones son parte esencial en el momento de ser seleccionado en el transcurso de reclutamiento del personal como también la guía de las personas que conforman el equipo de trabajo que impartirá sus conocimientos en cuanto a sus experiencias en el tiempo que llevan laborando.

Según Giacomelli pueden darse en determinado vacante en la empresa de forma interna, una reubicación a sus empleados en la organización cuando la industria crece y determinar un postulante para el perfil requerido resulta tarea difícil. Esta puede darse de forma de ascenso o cubrir puesto de la misma categoría que ejercía pero en una diferente área como ser transferidos a otra área con diferente puesto jerárquico (Rosamaría Giacomelli Treviño, 2019)

Esto ayuda a mejorar y organizar cada área donde se encuentra nuestro personal así mismo demostrando la importancia que tiene esforzarse en su trabajo y adquiriendo experiencia para ocupar un puesto diferente de mayor fluidez de sus conocimientos y completar las tareas establecidas por el jefe de la empresa, dejando vacantes para las áreas de menor complejidad de reclutamiento por las características que se llegan a necesitar de forma inmediata. Tomando en cuenta el mismo personal que puede tener la experiencia y estudios necesarios para tomar la postulación de aprobar la selección del área deseada.

José Roig hace referencia a los registros como fuentes de contratación interna como base de datos de las personas y habilidades de los trabajadores que conforman la empresa actualmente y se cruzan con las descripciones de puestos vacíos. Además es necesario comunicar las vacantes a través de anuncios internos de empleo que se notifique a los empleados a través de un tablón de anuncios o correos electrónicos y descripción de las tareas requeridas, compensación departamentos y supervisores (Jose Roig Ibañes, 2017)

Se debe tomar en consideración a los demás empleados para formar parte de la gestión del reclutamiento de forma interna para cubrir áreas vacías que se estén presentado necesidades en un corto plazo de selección, muchas veces existen contrataciones sin especificar de forma correcta las características que se requieren en la empresa en su momento. Pasan la preselección del personal anunciado y resultan con el tiempo demostrar un mejor desenvolvimiento en otras áreas.

Según Blasco el uso de los sistemas de información de términos de aprovisionamiento del personal comienza con la automatización de las pruebas que se realizan para el reclutamiento. Debido a los equipos para recaudar información y así obtener resultados integrales que ayudan en la toma de decisiones (Ricardo D. Blasco, 2004)

Tener una base de datos de información sobre postulantes que fueron parte de un anterior proceso de selección estarán formando parte a una futura oportunidad de vacante a cubrir en alguna área que se llegue a necesitar así tener respuestas favorables en un menor lapso de tiempo para cumplir las tareas sin afectar al equipo de trabajo en sus actividades ya establecidas.

Dessler menciona que el recurso esencial para el alistamiento del personal, es el análisis y perfil del área que establece las responsabilidades y las habilidades que se necesita en un puesto y el tipo de persona a reclutar para ejercer sus actividades. (Gary Dessler, 2009)

Nos indica que la obtención de información que los empleadores debemos realizar sobre el área de trabajo mediante el desglose del mismo, de forma que proceda al análisis de los distintos componentes del cargo vacante en la empresa. Forma parte de una lista de características, tareas, correlación de reportes, calidad del área de trabajo, responsable del control del puesto. Esto nos lleva a una evaluación que tendremos que llevar a cabo para la estructura de la descripción del aspirante cualificado.

En base a Ángel Solanes (2007) nos menciona que se dispone de dos métodos de seleccionar visiblemente distinguidas, de las cuales en la empresa se debe determinar cuál debe tomar el reto de ejercerse. En una de las opciones tenemos el reclutamiento interno, medió que la organización aspira localizar su aspirante al interior de la misma asociación y por otra parte la organización puede enfocarse en el reclutamiento externo, donde se

tendrá que identificar un candidato cualificado fuera de la organización. (Angel Solanes Puchol;, 2007)

El estudio que realicemos para las tareas que la empresa tome como necesario establecer y formar un área de trabajo que deberá ser cubierto en un corto o largo plazo de tiempo, tomando en cuenta el grado de importancia de las necesidades de la corporación , así ser creado un vacante que deberá verse establecido con las características que requiere el área de tal manera ser cubierta por una persona que tome el puesto con responsabilidad y eficacia así cumpliendo las funciones que indique el perfil que fue requerido , muchas veces suele ya formar parte de la empresa tomando en cuenta el reclutamiento interno . De no darse este caso, se comenzara la oferta del vacante del área que la empresa necesita cubrir tomando en cuenta el completo análisis que nos indica el correcto reclutamiento y selección del personal de una empresa.

Un enfoque de selección de postulantes es formar un grupo de trabajo así de esta manera se realiza una entrevista grupal, la supervisión para llevar a cabo las tareas con la aceptación de llegar a un diagnóstico y relación con el trabajo donde mencionado grupo tendrá que relacionarse. El procedimiento razonablemente coherente, podría incorporar acciones tales como el postulante demuestre su conexión con el medio descrito, a requerimiento del reclutador. Las actividades que se realizan aportan información considerable respecto a su comportamiento hacia el área solicitada y ambiente de trabajo.

La valoración de la capacidad para la selección toma en cuenta la experiencia que faciliten la toma de decisión en el mercado laboral en una serie de conocimientos, destrezas y capacidades. (Jaime A. Grados Espinosa, 2013)

Es una estrategia que nos ayudara a observar su forma de relacionarse como equipo que a su vez será parte de la selección en un determinado plazo de tiempo para cubrir el puesto ya ofertado valorando la capacidad de cada uno de los preseleccionados para dar su mejor rendimiento a sus capacidades , conocimiento y experiencia que llegue a poseer así estaremos dispuestos a tomar una decisión luego de ver receptando el conjunto de información con su respectivo análisis de cada uno de ellos en el capo laboral plasmado siendo parte de la supervisión de los mismos para que de esta manera se mantenga en un óptimo rendimiento y plasmando un buen ambiente laboral en la empresa y todo su equipo de trabajo respetando el perfil designado para cada uno de los puesto

Klene establece que la empresa llega a mantener un desempeño óptimo de cada colaborador desde la gestión de un buen reclutamiento y selección del mismo, ya que se deben identificar las personas competentes al perfil requerido para ser sujetos a un seguimiento y a entregar reporte de sus tareas. Actualmente esto forma parte de un reto en cuanto la supervisión de sus tareas porque están bajo control constante tanto que el momento de imponer la supervisión se siente presionados en sus actividades,

(Klene, 2007)

Se debe tomar en cuenta tener una constante supervisión en los trabajadores con las tareas designadas de tal manera que con el transcurso del tiempo que se va reduciendo el sentirse presionados en los momentos de estar frente a sus supervisores constatando la realización de las tareas del puesto asignado de tal manera que se tome como ayuda, forma

parte como estrategia para así obtener permanentemente una óptima eficacia de cada uno de los colaboradores.

Según Pisco se debe proceder a tomar en consideración la legislación laboral actual, al tipo de cargo solicitado, si es convencional o relativamente especializado, así mismo tomando en cuenta las políticas de la empresa que nos da un enfoque de manera importante en el proceso de reclutamiento en la organización. En forma que se procede a una decisión de forma adicional tomar en cuenta el factor de la situación económica de la empresa.(Pisco, 2001)

Para la gestión de reclutamiento al personal de las diferentes áreas en una empresa se han mencionado estrategias, factores y análisis que se deben tener constante investigación, de forma cómo avanza el tiempo crecen las nuevas estrategias y factores que apertura un nuevo puesto de trabajo a una área con un excelente perfil definido formando nuevos adjetivos donde tendrán una respuesta positiva al crecimiento empresarial cumpliendo la misión y visión ya establéela en la organización.

Bibliografía

- Angel Solanes Puchol;. (2007). *Herramientas para la gestión de recursos humanos*. España.
- Casado, Jose M. . (2020). *Valor de la persona, nuevos principios del nuevo capital humano* . Madrid: Pearson educacion S.A.
- Espinosa, J. A. (2016). *Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal*. MANUAL MODERNO .
- García Castro, P. E., Gatica Barrientos, M. L., Rosa, C. S., Luis Gatica, K., Vargas Hernandez, R. d., Hernandez García, J. (2017). *Procesos de reclutamiento* .
- Gary Dessler. (2009). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*.
- Hernández y Lezama. (2018). *Nuevas tendencias en los procesos de reclutamiento y seleccion del personal* .
- Jaime A. Grados Espinosa. (2013). *Reclutamiento : selección, contratación e inducción del personal*. Manual moderno.
- Jose Roig Ibañes. (2017). *Estudio de los puestos de trabajo: la valoracion de tareas y la valoracion del personal* . Mexico D,F.
- Klene, U. y. (2007). El rol del desempeño típico y máximo en selección. *Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 5-22.
- Lillo, Jose Manuel. (2020). *Aspectos a valorar en una seleccion de personal* .
- Martha Patricia Guzmán Brito, I. C. (2019). *Administración de recursos humanos : el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Nebot, M.J . (2017). *La seleccion del personal* . Madrid : Fundacion Confemetal .
- Peña, M. (2019). *Direccion del personal (6ta Edicion)*. Barcelona: Hispano Europea .
- Pisco, M. A. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Investigación en Psicología*.
- Ricardo D. Blasco. (2004). *Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la informacion y de la comunicacion*.
- Rosamaría Giacomelli Treviño. (2019). *Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección*.

CONCLUSIONES

Actualmente la empresa ACPOWER S.A no consta con un adecuado proceso de reclutamiento y selección para cubrir áreas por la falta de información y características de cada área establecida en la empresa de tal manera que necesitan un correcto análisis de puesto teniendo en claro cada una de las actividades a realizar y así establecer un correcto perfil cualificado de tal manera se puedan cumplir de forma óptima a las tareas asignadas , esto presenta un conflicto dentro de manera interna a la organización por que el personal está realizando tareas no establecidas dentro del perfil que fue requerido ante el reclutamiento ofertado dando inconvenientes en la entrega de las tareas que son prioridad de su respectivo puesto de trabajo de esta manera influye en el ambiente laboral de la empresa no obteniendo resultados positivos al cumplimiento de los adjetivos que tiene la empresa como misión llevar a cabo , dando lugar también a la falta de comunicación entre el personal sobre sus respectivas tareas y obligaciones a cumplir que el jefe deja designado a sus supervisores para que sean cumplidas de forma responsable y optima a cada uno de los encargados de área de la empresa .

De este modo se puede verificar a través del estudio de caso realizado que para que una empresa u asociación cumpla con las actividades correspondientes de manera eficiente y optima, se debe ser analizar cada una de las áreas que características y conocimientos necesita para que sean cumplidas en su respectivo lapso de tiempo sin interrumpiendo un área que no le corresponde asistir , se necesita un mayor control de los supervisores a los puestos de trabajo de forma constante para que cada encargado de área no se maneje con presión si no de forma fluida con una supervisión de rutina diaria para realizar sus respetivos informes.

Al no realizarse la correcta gestión en el reclutamiento del personal en la empresa ACPOWER S.A. en las áreas que la empresa en su momento oferto como vacantes se

muestra la falta de cumplimiento de los objetivos que tiene la empresa no sean desarrollados de una forma procedente de parte de los empleados.

RECOMENDACIONES

Realizar un análisis de cada uno de los puesto de tal manera obtener información suficiente para realizar un correcto perfil de cada área que se vaya a ofertar de esta manera se realizara una mejor selección en el reclutamiento en la empresa, También tomar en cuenta una evaluación anual de conocimiento para tener presente cualquier tipo de refuerzo necesario en alguna actividad que se realice en empresa,

Tener en cuenta las capacidades y conocimiento de forma interna a los trabajadores para de tal manera tener un crecimiento laboral y profesional de acuerdo a la experiencia que se valla obteniendo en el tiempo de labor.

Identificar las necesidades de la empresa unido a una mejor selección de acuerdo al correcto análisis de cada puesto de tal manera que se cumplan los objetivos que se ha planteado la empresa.

Mantener una mejor comunicación entre los trabajadores tomando en cuenta cada una de sus propuestas o conocimientos que llegasen a tener en el campo que se llegue a necesitar..

RESUMEN

En el presente caso se basa en la gestión del reclutamiento en diferentes áreas de la empresa ACPOWER S.A. de la ciudad de Santa Elena, la cual es una empresa de carácter privado que está encargada de la elección implementaciones, planes, mantenimientos eléctricos entre otros en la ciudad de Santa Elena.

De tal manera que los principales problemas que presenta la empresa son: insuficiencia de comunicación dentro de los departamentos de la empresa, ineficaz proceso de reclutamiento del personal.

Este estudio de caso está encaminado a determinar las variables principales que originan la inadecuada gestión del reclutamiento del personal en la empresa ACEPOWER S.A. utilizando esta técnica de investigación la cual es una entrevista al personal de la empresa , para que de este modo los resultados que se obtengan denoten que se debe implementar un mejor análisis de puesto de esta manera obtener un correcto proceso de selección , efectuar así las debidas capacitaciones y un profundo análisis de cada área asi de tal manera se tendrá una detallada información de actividades a desempeñar , de tal manera realizar las debidas evaluaciones a los nuevos reclutas y a los que ya están en la empresa,

Palabras clave: Selección, Reclutamiento, Análisis De Puesto.

ANEXOS

ENTREVISTA

1. ¿Considera usted que las actividades designadas están acorde su perfil profesional?
2. ¿Estarías de acuerdo que su puesto de trabajo sea cubierto por cualquier persona al momento de una ausencia de cualquier índole?
3. ¿Cuál sería su recomendación al momento de ausentarse y se necesite una persona de la empresa que cubra su puesto de trabajo?
4. ¿Considera usted que los jefes de la empresa respetan cada perfil de experiencia y profesional que se requirió en el reclutamiento para los puestos?
5. ¿Estarías de acuerdo en determinar una mejor estrategia de reclutamiento y selección?
6. ¿Existe la suficiente comunicación entre sus compañeros de trabajo?
7. ¿Considera usted que cumplir tareas de otra área disminuye la eficacia de realización de sus tareas correspondientes a su puesto?
8. ¿Cree usted que se está evaluando de forma correcta para el puesto que la empresa necesita cubrir?
9. ¿Que considera como consecuencia al no cumplir las tareas de forma eficaz de su área de trabajo para empresa?
10. ¿Estarías de acuerdo en realizar un control parcial y constante a sus trabajadores que estén en sus respectivas áreas?

Análisis general de la entrevista realizada.

Los empleados entrevistados fueron seleccionados por ser los conocedores en sus respectivas áreas de trabajo, tanto por su vinculación profesional, como académica, de manera que pudieran proporcionar información que sea relevante.

De una forma concreta, las entrevistas fueron dirigidas a los siguientes empleados:

- ❖ Profesional en el área administrativa.
- ❖ Profesional en el área de reclutamiento y selección del personal.
- ❖ Profesional en el trabajo de campo (mantenimientos)

Gracias a la entrevista realizada se obtuvo información de un punto de vista general y cualitativa vinculada a la experiencia del sector en la que cada uno de ellos cumple actividades. Se obtuvo información sobre las actividades que están siendo realizadas en cada uno de los puestos y la carencia existe de información sobre estrategias y análisis de las áreas a cubrir al momento de su respectivo reclutamiento y selección de esta manera lleva a un perfil con sus características de forma errónea, la cual sus trabajadores suelen estar cumpliendo tareas no establecidas en las características del puesto asignado causando una déficit en la misión de la empresa.

De tal forma que se mantiene un análisis con los datos obtenidos se pudo detectar que la gestión de reclutamiento está cruzando por ciertas falencias en cuanto a las personas que cubren áreas que no están relacionadas a su experiencia laboral de esta manera las actividades no están siendo realizadas de forma óptima de tal manera que está ocasionando retrasos en las tareas que debería estarse cumpliendo en sus respectivos puestos de trabajo.

Otro punto a considerar es que los trabajadores tienen muy poca comunicación con sus supervisores de área para que de esta manera informar sobre su falta de experiencia o a su vez comunicar el grado de importancia de sus actividades que estarían siendo interrumpidas por cumplir tareas no correspondientes de su puesto de trabajo de forma que influye en la misión de la empresa.

Los jefes de cada área están de acuerdo en un control más imparcial para de tal manera no se cometa esta clase de inconvenientes nuevamente en cuanto a la interrupción de las actividades de cada puesto. En cuanto a buscar e implementar nuevas estrategias de selección del personal les pareció una recomendación positiva para de tal forma exista un armónico ambiente laboral obteniendo un análisis de cada puesto y su vez establecer la correcta aplicación del reclutamiento humano.

CERTIFICADO DE ANALISIS DE ANTI PLAGIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

CRUZ GARCIA PABLO CESAR

2%
Similitudes



2% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: CRUZ GARCIA PABLO CESAR.pdf
Tamaño del documento original: 435,88 ko
Autor: PABLO CRUZ GARCIA

Depositante: PABLO CRUZ GARCIA
Fecha de depósito: 15/8/2022
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 15/8/2022

Número de palabras: 4289
Número de caracteres: 27.442