

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**“PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN,
CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA EMPRESA
SPORTMANCAR DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2022”**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR

Ordóñez Abendaño Alexandra Viviana

Yangua Jumbo Ricardo Fabián

DIRECTOR

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, Mayo 2022

1. CERTIFICACIÓN

Ing.

Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, “Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa SPORTMANCAR de la ciudad de Loja, para el año 2022”; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, mayo 2022

f. 

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

1105040222

2. DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, mayo de 2022

Nombres: Alexandra Viviana

Apellidos: Ordóñez Abendaño

Cédula de Identidad: 1104374333

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: octubre 2021 – mayo 2022

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:

“Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, para el año 2022”;

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

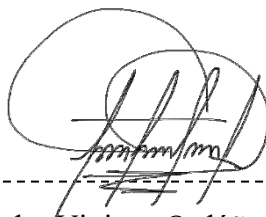
1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.



Alexandra Viviana Ordóñez Abendaño

C.I.: 1104374333

a. DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, mayo de 2022

Nombres: Ricardo Fabián**Apellidos:** Yangua Jumbo**Cédula de Identidad:** 1105799058**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** octubre 2021 – mayo 2022**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

“Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, para el año 2022”;

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

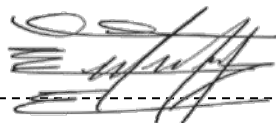
1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.



Ricardo Fabián Yangua Jumbo

C.I.: 1105799058

b. DEDICATORIA

“En cambio, los que confían en el Señor encontrarán nuevas fuerzas; volarán alto, como con alas de águila. Correrán y no se cansarán; caminarán y no desmayarán.”

Isaías 40:31 NTV

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios, quién nunca ha soltado mi mano y me ha dado fortaleza y paz no solo en mi vida si no a lo largo de mi carrera, pues me ha guiada en cada paso que he dado.

A mi esposito Lenin por su apoyo brindado en todos estos años, por su amor y entrega en nuestro hogar, gracias mi vida por siempre estar y permanecer para mí, por alentarme y darme ánimo en todo momento.

A, mis hermosos hijos Mateo David y Anita Paula, porque ustedes forman parte de este sueño de este esfuerzo realizado por mamá, que sé, servirá de ejemplo para sus vidas, a mi Felipito, angelito de mi corazón porque en tu memoria intento ser mejor cada día en todo lo que hago.

A mis papitos Eduardo y María del Carmen, por su amor y apoyo que no han faltado en mi vida, deseo honrar sus vidas con este logro.

A mi ñañita Gaby, quién ha sido mi amiga en cada momento de mi vida y sé que este logro es motivo de alegría para ti.

A mis amigos y compañeros de carrera, quienes siempre estuvieron alentándome a ser mejor cada día, a mi compañero Ricardo por su apoyo en este proceso, por su comprensión y por su dedicación a este maravilloso trabajo, Dios te bendiga amigo y prospere tus caminos y la de tu familia siempre.

A mis queridos profesores que han jugado un papel muy importante en mi formación académica, gracias por su dedicación y entrega en cada clase, por el cariño y la amistad que se ha forjado a lo largo de este tiempo.

Con estima y aprecio.

Vivi Ordóñez.

“Aquellos que no saben trabajar, que aprendan, no por ambición de recibir elogios, si no para tener alejado el ocio.”

F.F - 119

Dedico este trabajo de investigación a Dios, luz verdadera del conocimiento. A las enseñanzas que recibí para mi vida mediante la figura de San Francisco de Asís.

A mi mamita, Lila, que a pesar de no estar físicamente conmigo la siento más cerca que nunca en cada paso de mi vida. A mi papá, Luis, por apoyarme en mi familia, por estar presente y siempre orgulloso del cumplimiento de mis metas.

A mi hija Emilia Leonor, por ser un motor de alegría en los momentos de dificultad. A Karen mi esposa, que me ayudó en todo mi proceso de estudios.

A mis hermanos, Carlos, Boris e Iliana, por estar siempre atentos y presentes en todo mi proceso educativo.

A mis sobrinos, Chris, Ale, Carlitos, Kathy y Karlita, mi más grande compañía en todo momento y mis grandes orgullos en la vida, por lo que son, fueron y serán.

A mis amigos y compañeros, a Vivi, por su gran aporte de conocimientos en este trabajo, por su sinceridad y su invitación constante a ser buenas personas. Dios te mantenga con la hermosa familia que tienes y en un futuro brillante.

A mis docentes, que son pilares del conocimiento. En especial al Ing. Joffre Sarmiento, nuestro director de tesis.

Con estima y aprecio.

Ricardo Yangua.

c. AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi querido Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, a todos mis profesores de la carrera de Gestión de Talento Humano quienes dieron cada día lo mejor de sí y aportaron con su valioso conocimiento a mi vida, gracias por su paciencia, cariño, dedicación, apoyo incondicional y su valiosa amistad.

Mi gratitud de manera especial al Ing. Joffre Sarmiento, nuestro tutor, sin su dirección no hubiera sido posible llevarlo a cabo, gracias por cada aporte a nuestra vida profesional, gracias por ser un excelente profesional durante todo este proceso y gracias por motivarnos a llegar a la meta.

Mi sincero agradecimiento a la Ing. Lisbeth Mejía directora de la escuela de conducción SPORTMANCAR, por su confianza y apertura al brindarnos la oportunidad de realizar nuestro proyecto de investigación para su empresa.

Con aprecio y cariño

Vivi Ordóñez

Agradezco al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, a todos mis docentes de la carrera de Gestión de Talento Humano, que impartieron su conocimiento con métodos propios y únicos.

Agradezco a mi director de titulación, Ing. Joffre Sarmiento, por su acompañamiento constante en todo el proceso investigación.

Agradezco a la Ing. Lisbeth Mejía, directora de la escuela de conducción SPORTMANCAR, por la apertura a realizar nuestro proyecto de investigación para su empresa.

Con gran aprecio

Ricardo Yangua.

d. ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - Por sus propios derechos; el Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs., en calidad de director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Alexandra Viviana Ordóñez Abendaño y Ricardo Fabián Yangua Jumbo en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Alexandra Viviana Ordóñez Abendaño y Ricardo Fabián Yangua Jumbo, realizaron la Investigación titulada: “Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, para el año 2022” para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección del Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes el Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Alexandra Viviana Ordóñez Abendaño y Ricardo Fabián Yangua Jumbo, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: “Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, para el año 2022” a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

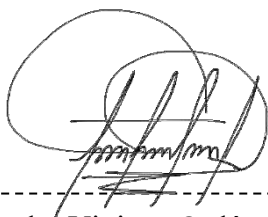
Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de mayo del año 2022.



Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR

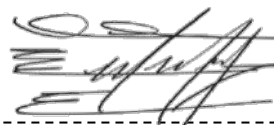
C.I.: 1105040222



Alexandra Viviana Ordóñez Abendaño

AUTOR

C.I.: 1104374333



Ricardo Fabián Yangua Jumbo

AUTOR

C.I.: 1105799058

ÍNDICE

1.	CERTIFICACIÓN.....	II
2.	DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	III
a.	DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	V
b.	DEDICATORIA.....	VII
c.	AGRADECIMIENTO	IX
d.	ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	X
	ÍNDICE	12
e.	ÍNDICE DE FIGURAS	17
f.	ÍNDICE DE TABLAS.....	18
1.	RESUMEN	20
3.	PROBLEMATIZACIÓN.....	22
4.	TEMA.....	24
5.	JUSTIFICACIÓN.....	25
6.	OBJETIVOS.....	27
6.1.	OBJETIVO GENERAL.....	27
6.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	27
7.	MARCO TEÓRICO	28
7.1.	MARCO INSTITUCIONAL	28
7.1.1.	Reseña Histórica	28
7.1.2.	Logotipo	28
7.1.3.	Filosofía empresarial.....	28

7.2.	MARCO CONCEPTUAL	30
7.2.1.	Proceso de selección de personal	30
7.2.2.	Reclutamiento	31
7.2.3.	Selección de personal.....	33
7.2.4.	Técnicas de selección de personal.....	33
7.2.5.	Contratación	38
7.2.6.	Inducción.....	40
8.	METODOLOGÍA.....	43
8.1.	TIPOS DE MÉTODOS.....	43
8.1.1.	Método fenomenológico:	43
8.1.2.	Método hermenéutico:	43
8.1.3.	Método práctico proyectual	44
8.2.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	44
8.2.1.	Entrevista	44
8.2.2.	Encuesta	45
9.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
9.1.	TIPOS DE TÉCNICAS	47
9.2.	DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA	47
10.	ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	49
10.1.	OBSERVACIÓN DIRECTA.....	49
10.2.	ENTREVISTA.....	49
10.2.1.	Entrevistados	49
10.2.2.	Tabla resumen de resultados	50
10.3.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	56
10.4.	ENCUESTA	57
11.	PROPUESTA DE ACCIÓN.....	72
11.1.	INTRODUCCIÓN	72
11.2.	PRESENTACIÓN	73

11.3. BENEFICIARIOS	73
11.4. ESTRUCTURA	74
11.5. DOCUMENTO PRESENTADO	74
PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA SPORTMANCAR DE LA CIUDAD DE LOJA	76
1. Ficha técnica	76
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	77
2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	79
3. GLOSARIO DE TÉRMINOS	80
4. MARCO LEGAL	83
5. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA.....	84
6. FLUJOGRAMA DEL PROCESO.....	85
7. PROCESO DE SELECCIÓN	85
7.1. RECLUTAMIENTO	85
7.1.1. REQUERIMIENTO DEL PUESTO	86
7.1.2. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.....	87
7.1.3. CONVOCATORIA.....	89
7.1.4. RECLUTAMIENTO INTERNO	89
7.1.5. RECLUTAMIENTO EXTERNO	89
7.1.6. POSTULACIÓN	91
7.2. SELECCIÓN	92
7.2.1. PRUEBAS TÉCNICAS	93
7.2.2. PRUEBAS PSICOMÉTRICAS	94
7.2.3. ENTREVISTA	95
7.3. TÉCNICA DEL BEI.....	96
7.3.1. CONTEXTO:.....	96

7.3.2.	RESPONSABILIDADES DEL PUESTO	97
7.3.3.	INCIDENTES CRÍTICOS.....	97
7.3.4.	RESULTADO	97
7.3.5.	EVALUACIÓN DE ENTREVISTAS	99
7.4.	TABLA DE DECISIÓN	99
7.5.	CONTRATACIÓN.....	100
7.5.1.	MODELO DE CONTRATO	100
7.6.	INDUCCIÓN.....	102
7.6.1.	INDUCCIÓN A LA EMPRESA.....	102
7.6.2.	INDUCCIÓN AL PUESTO.....	103
8.	CRONOGRAMA DE APLICACIÓN.....	105
9.	PRESUPUESTO.....	106
10.	RESULTADOS ESPERADOS	107
11.	MEDIO DE SOCIALIZACIÓN.....	109
11.1.	MATERIAL VISUAL UTILIZADO.....	109
11.2.	ENTREGA DE RESULTADOS	110
12.	CONCLUSIONES.....	111
13.	RECOMENDACIONES	112
14.	BIBLIOGRAFÍA.....	113
15.	ANEXOS.....	117
15.1.	PRESUPUESTO.....	117
15.1.1.	RECURSOS HUMANOS.....	117
15.1.2.	RECURSOS MATERIALES.....	117
15.1.3.	RECURSOS FINANCIEROS.....	117
15.1.4.	CRONOGRAMA.....	119
15.2.	CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO.....	121

15.3.	CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO	123
15.4.	CERTIFICADO PETICIÓN PARA LA SOCIALIZACIÓN	124
15.5.	CERTIFICADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO 125	
15.6.	ENCUESTA APLICADA	126
15.7.	ENTREVISTA APLICADA	129
15.8.	PLAN DE SOCIALIZACIÓN.....	131
15.9.	CERTIFICADO DE ABSTRACT	132
15.10.	EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO	133

e. ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Logotipo de la empresa.....	28
Figura 2: Organigrama	29
Figura 5: Vacante	58
Figura 6: Reclutamiento	59
Figura 7: Selección	60
Figura 8: Entrevistador.....	61
Figura 9: Entrevista BEI.....	63
Figura 10: Implementar BEI	64
Figura 11: Medio de comunicación.....	65
Figura 12: Manual de bienvenida y funciones	66
Figura 13: Acogida	67
Figura 14: Meses de prueba	68
Figura 15: Actividades	69
Figura 16: Inducción	70
Figura 17: Flujograma.....	74
Figura 18: Flujograma del proceso	85
Figura 19: Organigrama propuesta.....	87
Figura 20: Material visualizado	109
Figura 21: Certificado de aprobación- Vicerrectorado, Viviana.....	121
Figura 22: Certificado de aprobación- Vicerrectorado, Ricardo.....	122
Figura 23: Autorización de inicio del proyecto de investigación	123
Figura 31: Autorización de socialización.....	124
Figura 24: Certificado de implementación del proyecto.....	125
Figura 25: Enlace de aplicación de encuesta.....	128
Figura 26: Visualización de encuesta en digital.....	128
Figura 27: Tutorías	133
Figura 28: Entrevista Ing. Yinnson Berrú, Inspector	133
Figura 29: Entrevista Lic. Rocío Poma, psicóloga institucional	134
Figura 30: Entrevista Ing. Lisbeth Mejía, Director ejecutivo	134
Figura 32: Socialización Propuesta de Acción.....	135
Figura 33: Socialización Propuesta de Acción.....	135
Figura 34: Entrega de resultados.....	136

f. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ventajas y desventajas BEI.....	36
Tabla 3: Nómina	47
Tabla 4: Entrevista, Director de la escuela de conducción SPORTMANCAR	50
Tabla 5: Entrevista Inspector escuela de conducción SPORTMANCAR	52
Tabla 6: Entrevista Psicóloga escuela de conducción SPORTMANCAR.....	54
Tabla 9: Vacante	57
Tabla 10: Reclutamiento	59
Tabla 11: Selección	60
Tabla 12: Entrevistador	61
Tabla 13: Entrevista BEI.....	62
Tabla 14: Implementar BEI.....	63
Tabla 15: Medio de comunicación.....	64
Tabla 16: Manual de bienvenida y funciones	66
Tabla 17: Acogida	67
Tabla 18: Meses de prueba.....	68
Tabla 19: Actividades	69
Tabla 20: Inducción.....	70
Tabla 21: Beneficiarios	73
Tabla 22: Ventajas y desventajas	84
Tabla 23: Formulario requerimiento de vacante	86
Tabla 24: Descripción del puesto	87
Tabla 25: Reclutamiento externo, convocatoria.....	89
Tabla 26: Solicitud de empleo.....	91
Tabla 27: Pruebas técnicas	93
Tabla 28: Pruebas Psicométricas.....	94
Tabla 29: Entrevista	95
Tabla 30: Entrevista BEI.....	97
Tabla 31: Evaluación entrevistas	99
Tabla 32: Calificación final.....	99
Tabla 33: Contrato de trabajo.....	100
Tabla 34: Inducción.....	103
Tabla 35: Cronograma.....	105
Tabla 36: Presupuesto	106

Tabla 37: Presupuesto	118
Tabla 38: Cronograma.....	120
Tabla 39: Plan de Socialización	131

1. RESUMEN

SPORTMANCAR, una escuela de conducción que se plantea como eslogan, Transformando Vidas, en pro de este ideal nos expone sin censura sus falencias, una de ellas, pilar fundamental para el desarrollo de la organización es la carencia de un programa de inserción e inducción laboral. El proceso actual de contratación tiene pautas fijas, aunque las mismas son tradicionales y se han manejado de acuerdo al ejecutivo a cargo generando incertidumbre, pérdida de tiempo, y degeneración en el buen clima laboral.

El objetivo del presente proyecto de investigación es presentar un programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal mediante tres métodos. El fenomenológico se enfocará en realizar encuestas y entrevistas al personal encargado sobre la idoneidad para aplicar la técnica, BEI. El hermenéutico para centrarse en explicar la importancia y factibilidad de un método estructurado de inserción e inducción laboral. El método práctico proyectual para la elaboración del programa que considere la técnica del BEI como punto de innovación en todo el proceso.

La propuesta de acción se basa en cuatro etapas, la primera, el reclutamiento, donde se destaca la importancia de crear convocatorias adecuadas y estructuradas para receptar los perfiles idóneos. La segunda, la selección de personal, punto clave la técnica Behavioral Event Interview, poner a todos los postulantes bajo incidentes críticos que destaquen sus competencias para desenvolverse en el campo laboral. La tercera, la contratación, en la que se formaliza el proceso de selección con el nuevo colaborador. La cuarta etapa, la Inducción, en la cual se afianza el sentido de pertenecía a la institución.

Concluimos que al no innovar en los procesos de inserción e inducción laboral la institución no tendrá un desarrollo adecuado en el mercado laboral. En pro de esta situación se recomienda aplicar el programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la escuela de conducción Sportmancar, de la ciudad de Loja para el año 2022.

2. ABSTRACT

SPORTMANCAR, a driving school that proposes as its slogan, Transforming Lives, in favor of this ideal, exposes us without censorship its shortcomings; one of them, a fundamental pillar for the development of the organization, is the lack of a labor insertion and induction program. The current hiring process has fixed guidelines, although they are traditional, and have been managed according to the executive in charge, generating uncertainty, waste of time, and degeneration in the good working environment.

The objective of this research project is to present a program for the recruitment, selection, hiring and induction of personnel through three methods. The phenomenological method will focus on conducting surveys and interviews to the personnel in charge about the suitability to apply the Behavioral Event Interview technique (BEI). The hermeneutic method will focus on explaining the importance and feasibility of a structured method of labor insertion and induction. The practical project method for drawing up the program that considers the BEI technique as a point of innovation throughout the process.

Therefore, the action proposal is based on four stages, the first, recruitment, where the importance of creating adequate and structured calls to receive the ideal profiles is highlighted. The second, the selection of personnel, a key point of the Behavioral Event Interview technique, put all the applicants under critical incidents that highlight their skills to function in the labor field. The third, hiring, in which the selection process is formalized with the new collaborator. The fourth stage, Induction, in which the sense of belonging to the institution is strengthened.

Finally, it is concluded that by not innovating in the labor insertion and induction processes, the institution will not have an adequate development in the labor market. In favor of this situation, it is recommended to apply the program of recruitment, selection, hiring and induction of personnel for the Sportmancar driving school, in the city of Loja for the year 2022.

3. PROBLEMATIZACIÓN

PROBLEMA:

El reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal evolucionan constantemente, sus estrategias y las herramientas utilizadas han sufrido cambios paulatinos que se han visto incrementados en los últimos años con la revolución de las nuevas tecnologías. Las organizaciones cada vez tienen más problemas en el proceso de selección de personal y en la atracción de talento. Esto se debe no solo a la dinámica de las organizaciones, sino también a los cambios sociales y económicos que estamos viviendo, además de a la digitalización y la aparición de nuevos perfiles.

Realizar un mal proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal en las empresas tiene consecuencias graves para las organizaciones como, la pérdida de productividad, mal ambiente de trabajo, equipos de trabajo poco cualificados, repercusión sobre la marca, costes administrativos.

A nivel internacional las malas prácticas de inserción e inducción laboral puede tener altos costos económicos, sobre todo si esto se da a nivel gerencial, puede costarles al menos entre seis y ocho meses del sueldo del ejecutivo; mientras que, en un puesto directivo, la cifra oscila entre los 12 y los 18 meses, indicó Adriana Martínez, directora general de ID Hunt, con base en estimaciones de la industria. Gran parte de estas pérdidas se dan a consecuencia de no aplicar técnicas especializadas como la Behavioral Event Interview, que permita minimizar reacciones negativas al momento de enfrentarse a situaciones imprevistas, producto de la globalización empresarial y los nuevos giros de negocio (América economía, 2019).

En un reciente artículo de Harvard Business Review señaló que hasta el 80% de la rotación de empleados se debe a la falta de una técnica en el proceso de inserción e inducción laboral, esto se puede entender fácilmente por qué algunas empresas tienen un agotador o prolongado proceso de entrevistas en un mercado laboral saturado. Y sí, el mercado laboral es limitado, pero eso no significa que las empresas vayan a tomar decisiones desacertadas en sus contrataciones, y, todo esto se da por no aplicar la técnica Behavioral Event Interview que permite cualificar a los candidatos. El análisis técnico no define el perfil total de un candidato. Medir las reacciones, la empatía o simpatía, la adaptabilidad, el compromiso o el interés nos dan un verdadero perfil para realizar una acertada contratación. (Fink Brian, 2017)

En el contexto nacional, se ha visto un alto desconocimiento en las buenas prácticas empresariales. Hay un déficit elevado de profesionales en el área de talento humano, en consecuencia, una gran falta de aplicación de técnicas que mejoren los procesos administrativos. Empresas de alta relevancia y antigüedad en el país han sufrido mucho con la globalización, al ponerse en la vanguardia de productividad han descuidado por completo a sus colaboradores, no tienen procesos determinados en cuanto a temas de reclutamiento y selección de personal, y peor aún, en el proceso de inducción, esto trae como consecuencia una gran cantidad de pérdidas económicas. Se pierde tiempo, talento y las oportunidades de mejora continua. (Zaldumbide, 2016)

En el ámbito local, los procedimientos en el manejo de Talento Humano se desarrollan empíricamente, cuando existen vacantes disponibles en las diferentes empresas, no se cuenta con procesos técnicos en la inserción e inducción laboral, los profesionales encargados, en su gran mayoría no cuentan con el recurso intelectual necesario para administrar estos procesos. El desconocimiento de las técnicas como el Behavioral Event Interview es una constante en la localidad. (Cumbicus, Repositorio digital UNL, 2018)

La empresa SPORTMANCAR recientemente ha constituido el departamento de talento humano, se ha visto inmersa en ciertos conflictos al no contar con dicho departamento y sobre todo al no tener un programa técnico de inserción e inducción laboral.

La empresa a pesar de tener afluencia en el reclutamiento mediante los medios digitales, no cuenta con una técnica que garantice el perfil idóneo del candidato requerido. El proceso de selección implica dos áreas, una administrativa y una en la docencia y por la cantidad de personal requerido se sugiere aplicar la técnica Behavioral Event Interview que ayude a optimizar recursos al momento de ejecutar el proceso. La técnica antes mencionada permite probar a los candidatos en situaciones que se presentan en la cotidianidad laboral, permite evaluar sus reacciones ante la presión de dichos eventos, problem solving, resolución de conflictos, y además medir las competencias.

Por esta situación nos permitimos dar solución a la presente problemática con la elaboración de un programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal a través de la técnica Behavioral Event interview (BEI), para la empresa Sportmancar.

4. TEMA

“Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa SPORTMANCAR de la ciudad de Loja, para el año 2022”

5. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación se justifica académicamente como paso preliminar previo a obtener el título de Tecnólogo Superior en Gestión de Talento Humano, título que otorga el Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, de conformidad al artículo 21, literal a del Reglamento de Régimen Académico, en el que se establece que las carreras técnicas y tecnológicas deben desarrollar un trabajo de titulación, basado en procesos de investigación, como requisito para la obtención del título profesional.

Por ello para lograr un cambio significativo en el desarrollo de las sociedades es necesario la continua preparación, basada en conocimientos teóricos y prácticos que han sido impartidos por los docentes con sus cátedras durante el transcurso de los cinco ciclos académicos, que como futuros tecnólogos hemos cursado y que nos servirán como sustento para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

El presente proyecto de investigación tiene una justificación tecnológica en el ámbito de la Gestión del Talento Humano para la implementación de un Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, promoviendo la implementación de la técnica de Behavioral Event Interview como estrategia innovadora en la localidad para el logro de resultados positivos en el desarrollo de actividades a las que aplica cada uno de los colaboradores. Es de vital importancia recordar que el talento humano es un recurso indispensable en la en todas las organizaciones para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos.

El presente proyecto de investigación tiene su justificación social en la reducción de accidentes de tránsito, a los instructores desde el proceso de inserción e inducción laboral se los involucra en situaciones potenciales de conflicto, esto permite mejores reacciones, más empatía, un mejor desarrollo de la inteligencia emocional, por lo tanto, entre el cliente interno y externo se creará un vínculo profesional en la experiencia del servicio prestado, a mayor confianza en las actividades prácticas hay menores posibilidades de error, todo esto se puede lograr gracias a las bases fundamentales que nos brinda la técnica Behavioral Event Interview.

Esta técnica se alinea a la filosofía empresarial de SPORTMANCAR y permite además la inclusión de todos los sectores sociales, habilitando o permitiendo a todas las personas a postular en un cargo en la empresa.

Las buenas prácticas de inserción e inducción de personal dinamizarán el ambiente empresarial, generando un buen clima laboral y una imagen de calidad en todos sus servicios.

6. OBJETIVOS

6.1.OBJETIVO GENERAL

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

6.2.OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Realizar una recopilación bibliográfica usando fuentes de información primarias y secundarias, que permitan aplicar la práctica de la técnica Behavioral Event Interview en el proceso establecido.

2. Recopilar información mediante técnicas para obtener información real de la idoneidad del departamento de talento humano en los procesos de inserción e inducción laboral en la empresa SPORTMANCAR.

3. Desarrollar un programa innovador de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal, mediante el uso de la técnica de selección Behavioral Event Interview para mejorar los procesos actuales de inserción e inducción laboral.

4. Socializar el proyecto de investigación, con los directivos de la empresa SPORTMANCAR mediante una reunión como un aporte desde la academia y contribuir óptimamente en su desarrollo empresarial.

7. MARCO TEÓRICO

7.1. MARCO INSTITUCIONAL

7.1.1. Reseña Histórica

Sportmancar mantiene su compromiso social con el país a través de sus constantes campañas de educación vial, las cuales tienen como objetivo crear conciencia vial y disminuir el elevado porcentaje de accidentes de tránsito, que se ocasionan por la imprudencia del conductor, generando cuantiosas pérdidas humanas y económicas.

7.1.2. Logotipo

Figura 1: Logotipo de la empresa



Fuente: (Morocho, 2021)

7.1.3. Filosofía empresarial

7.1.3.1. Misión

Formar íntegramente conductores socialmente responsables con excelencia académica, tecnología científica, valores morales y éticos, de tal modo que sean agentes de cambio en la creación de una nueva cultura vial en la sociedad ecuatoriana (Sportmancar, 2021).

7.1.3.2. Visión

La Escuela de Conducción de Conductores no Profesionales, SPORTMANCAR, será reconocida como una organización líder, modelo, sólida y competitiva, impulsado por un talento humano profesional, referente en la formación integral de conductores que se conviertan en protagonistas del cambio de la nueva

cultura vial en el sur del país y que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos (Sportmancar, 2021).

7.1.3.3. Valores

Cliente: analizamos las preferencias y prioridades de cada cliente, con el fin de ajustar el proceso de enseñanza a sus necesidades reales.

Calidad: ofrecemos un servicio superior a las expectativas que el cliente espera recibir, buscando siempre su plena satisfacción.

Trabajo en equipo: estamos convencidos de que no es posible una mejora continua, sin la implicación de todo el personal de la organización, por eso la motivación y la confianza son factores clave en nuestro trabajo.

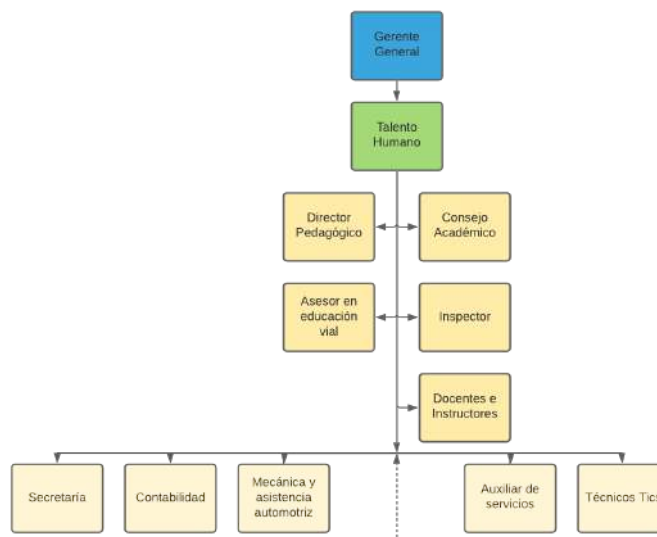
Eficacia: nos comprometemos a que cada alumno alcance los objetivos propuestos, en los plazos previstos y con la mayor responsabilidad en todo el proceso.

Innovación: en nuestro trabajo la innovación es una realidad y no un deseo. Analizamos las nuevas tecnologías, estudiamos los cambios y tendencias y nos adaptamos en función de nuestros clientes.

Profesionalidad: contamos con los profesionales más cualificados y con una dilatada experiencia de más de 30 años. Creemos que el crecimiento de nuestros empleados es el progreso de nuestra empresa y la mayor garantía para nuestros clientes. (Sportmancar, 2021)

7.1.3.4. Estructura Organizacional

Figura 2: Organigrama



Fuente: (Morocho, 2021)

7.2.MARCO CONCEPTUAL

7.2.1. Proceso de selección de personal

El proceso de selección de personal consiste en la elección del candidato adecuado para un determinado puesto de trabajo. Para la selección de personal, se incluyen varios procesos, el más común o destacado es la entrevista a los candidatos, en la que se determinan cualidades y/o competencias. De esta forma, es posible arrojar luz sobre su idoneidad o no con el puesto. Cada colaborador contribuye en el logro de los objetivos organizacionales. A continuación, se detalla una lista de otras definiciones:

- La selección de personal es un proceso que incluye colocar al candidato adecuado en un puesto.
- Se trata de seleccionar a los candidatos idóneos, aquellos que estén calificados para cubrir puestos vacantes en una organización pasarán a otras etapas.
- Es un proceso que combina las demandas organizacionales con las competencias de los candidatos.

Un buen proceso de selección asegura que la organización cuente con el grupo adecuado de trabajadores. (Cortés N. , 2021)

El proceso de selección consiste esencialmente en encontrar a los candidatos adecuados, que permitan a la organización lograr el éxito empresarial con el menor esfuerzo y en el menor tiempo posible. Esta puede ser una tarea compleja, ya que incluye desde seleccionar un CV e identificar a los más interesantes, pasando por contactar a las personas seleccionadas y evaluar sus habilidades para decidir cuáles son las más idóneas, hasta determinar si los posibles candidatos aportan suficiente valor al negocio.

Si el proceso de selección de personal se lleva a cabo correctamente, se pueden minimizar las pérdidas y aumentar los beneficios de la empresa. Así, estos esfuerzos pueden reinvertirse en las operaciones de la empresa para asegurar su crecimiento. (Eserp Business & Law School, 2022)

7.2.2. Reclutamiento

El reclutamiento es la etapa inicial en el cual la organización atrae candidatos al mercado de talento humano (MTH) para impulsar su proceso de selección. En práctica, el reclutamiento, al igual que la comunicación, es un proceso bidireccional de comunicar y publicar puestos vacantes e involucrar a los candidatos en el proceso de selección. Si la contratación es solo para comunicación y difusión, no se cumplirán los objetivos básicos. (Chiavenato, 2009)

El reclutamiento de personal es el proceso en donde se identifica, atrae, entrevista, selecciona, contrata e incorpora a los nuevos colaboradores. Es decir, abarca todo, desde la fase de identificación de la vacante, hasta llenar la misma.

Dependiendo del tamaño de una organización, el reclutamiento es responsabilidad de un equipo de trabajo. Las organizaciones más grandes pueden tener un equipo completo para el reclutamiento de personal. En cambio, otras tendrán un reclutador. En equipos pequeños, el gerente puede ser responsable de este proceso.

Como regla general, las empresas casi siempre reclutan candidatos para nuevos puestos a través de anuncios, bolsas de trabajo, sitios de redes sociales y similares.

Muchas otras personas usan software de reclutamiento para encontrar candidatos. Independientemente, el reclutamiento a menudo funciona como parte de la gestión del talento humano. (Cortés N. , 2021)

7.2.2.1. Tipos de reclutamiento

Los mecanismos de reclutamiento permiten crear un MTH en el cual podemos identificar y localizar candidatos que suplan las necesidades para la vacante, a través de múltiples técnicas de reclutamiento, en razón de su aplicación podemos identificar dos tipos de reclutamiento, interno y externo.

7.2.2.1.1. Reclutamiento interno

Se presenta cuando, existe una vacante y esta debe ser llenada por medio de la reubicación de sus colaboradores, estos pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal). El reclutamiento interno puede implicar:

- Transferencia de personal.
- Ascensos de Personal.
- Transferencias con ascensos de personal.
- Programas de desarrollo de personal.
- Planes de Carrera. (Chiavenato, 2009)

7.2.2.1.2. Reclutamiento externo

El reclutamiento externo incluye un grupo muy grande de candidatos dispersos por todo el mercado de talento humano. Su alcance es muy amplio y los candidatos no siempre reciben una señal. Por esta razón, el reclutamiento externo utiliza una variedad de técnicas para influir e involucrar a los candidatos. Se trata de elegir los medios más adecuados para llegar al candidato buscado, esté donde esté, para atraerlo a la organización. (Chiavenato, 2009)

El proceso de reclutamiento externa, que está a cargo del departamento de talento humano, consta de varias etapas, dependerán de las características del puesto que se requiere cubrir.

Por lo general, el primer paso es identificar los requisitos de la vacante a cubrir, es decir, el perfil, la formación, la experiencia en puestos similares, las competencias específicas para el puesto, entre otros. Así mismo, se determina qué habilidades blandas, como liderazgo y comunicación efectiva, se necesitan en los candidatos.

Este proceso puede incluir diferentes etapas entre ellas: evaluaciones psicotécnicas, de conocimientos e incluso dinámicas de grupo para poder analizar el

desarrollo del candidato cuando tiene que cooperar con otras personas. Así mismo, los candidatos que pasan los filtros (y no sean descartados en la primera evaluación) pasarán a las entrevistas con los encargados del proceso, y con el jefe directo.

Finalmente, en teoría, se debe seleccionar al candidato mejor calificado para la vacante y emitir la oferta laboral oficial. (Westreicher, Economipedia, 2021)

7.2.3. Selección de personal

Es la segunda fase, comprende un proceso sistemático, mediante el cual se selecciona a la persona más adecuada de entre todos los candidatos contratados para ocupar el puesto vacante.

El punto de partida de cualquier proceso se basa en los datos e información disponibles sobre el puesto a cubrir, de modo que aporta más objetividad y precisión a la selección de personal para el puesto. (Jara, 2018)

Una organización debe seguir un proceso de selección adecuado. Si la selección es incorrecta, los costos incurridos para iniciar y capacitar al candidato equivocado serán una gran pérdida. La empresa perderá dinero, esfuerzo e incluso tiempo, es por ello que la selección es muy importante y el proceso debe ser perfecto para mejorar el desarrollo de la organización.

Un proceso de selección de calidad ofrece las siguientes ventajas:

- Ahorro de costes, reducción de tiempo y esfuerzo.
- Evitar sesgos al momento de la contratación de un candidato adecuado.
- Ayuda a descartar candidatos que carecen de conocimientos, habilidades y competencias.
- Brinda orientación para evaluar más a fondo a los solicitantes a través de evaluaciones rigurosas y verificaciones de referencias.
- Ayuda a comparar diferentes candidatos en términos de habilidades, conocimientos, habilidades, experiencia, actitud laboral, etc. (Cortés N. , 2021)

7.2.4. Técnicas de selección de personal

Todas las empresas tienen diferentes formas para realizar su proceso de selección, una vez se cuenta con el conocimiento del CV, se puede llevar a cabo las siguientes técnicas para elegir candidatos.

7.2.4.1.Pruebas técnicas

Las pruebas técnicas son herramientas utilizadas para evaluar la comprensión general y específica de un candidato según lo que requiere el puesto. Buscan medir niveles de conocimientos profesionales o técnicos, como conceptos en informática, contabilidad, redacción, inglés, etc. (Chiavenato, 2009)

El propósito de estas pruebas es determinar varios factores, como la idoneidad profesional del candidato, el conocimiento de la personalidad del candidato y la evaluación de la motivación. Se pueden hacer individualmente o en combinación para obtener más información y hacer que el proceso de reclutamiento sea lo más preciso posible. (iDTalento, 2021)

7.2.4.2.Pruebas psicológicas

Las pruebas psicológicas se centran en las habilidades permiten determinar el nivel de presencia en cada uno y en la forma en que trabajan. Se basan en las diferencias individuales y en la capacidad de un individuo para diferenciar las estadísticas de los resultados de las muestras. (Chiavenato, 2009)

A través de estas pruebas, el objetivo es obtener información sobre los rasgos clave de la personalidad de los candidatos a través de diversas pruebas, como su idoneidad para ciertas tareas y su adaptabilidad a diferentes entornos de trabajo. En algunas empresas, la superación de estas pruebas, especialmente las relacionadas con la salud mental, es un requisito previo. (iDTalento, 2021)

7.2.4.3.Entrevista de trabajo

La entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que una parte quiere saber lo mejor de la otra. Por un lado, está el entrevistador o quien toma la decisión y por otro lado está el entrevistado o candidato, el entrevistado es como una caja negra que se abre, se le aplica un cierto estímulo (input) para que observe sus respuestas (salidas) con el fin de establecer posibles relaciones de causa y efecto u observar su comportamiento en determinadas situaciones. A pesar del elemento subjetivo y la evidente imprecisión, la entrevista personal es la entrevista que influye en la decisión final de los postulantes. (Chiavenato, 2009)

Es una técnica implementada en el proceso de selección que funciona a través de un método de observación, análisis e interpretación, aplicado por el empleador para seleccionar entre una serie de entrevistados para una vacante disponible.

Básicamente, la entrevista tiene el propósito de priorizar las necesidades de la organización, por ejemplo, veamos también cómo hacer preguntas. El entrevistador puede hacer preguntas que pueden o no requerir un análisis en profundidad por parte del entrevistado, lo que facilita la evaluación del candidato. (Euroinnova Business School, 2022)

7.2.4.4. Técnica del Behavioral Event Interview (BEI)

Es un sistema de encuestas cualitativas que integra varios procedimientos para recopilar observaciones directas del comportamiento humano. Estas investigaciones se denominan "incidentes" y se utilizan para describir principios psicológicos generales. También se utilizan para resolver problemas prácticos.

Este concepto se acompaña del adjetivo "crítico", pues se refiere al episodio que tiene una contribución positiva o negativa. ¿Y cómo se recopilan estos importantes incidentes? Se solicita a los entrevistados que cuenten una historia sobre una experiencia.

Este enfoque flexible gira en torno a cinco ejes, primero se pide al entrevistado que determine los hechos, luego, reúna los detalles para obtener los hechos precisos, luego, identificar los problemas antes de tomar una decisión y finalmente se realiza la evaluación. Será necesario determinar si la solución elegida por el entrevistado es la solución ideal al problema. (Castillero, 2021)

7.2.4.4.1. Objetivos del BEI

Aunque el objetivo principal de las entrevistas de incidentes críticos es recopilar información sobre las habilidades pasadas de un sujeto para predecir su desempeño futuro, esta recopilación de información se puede realizar para diferentes propósitos.

Desde un inicio, como se señaló anteriormente, uno de los objetivos por los que se suele utilizar este tipo de entrevista es realizar el proceso de selección de personal, a partir de comportamientos previos y lecciones aprendidas de los mismos,

es posible evaluar la existencia de habilidades específicas que pueden ser útiles (o por el contrario no recomendables) para desempeñar el cargo en cuestión.

Estando en la empresa, también se puede utilizar para evaluar el desempeño de los empleados, valorar su competencia e incluso valorar la necesidad de realizar algún tipo de formación o nivel con los trabajadores. (Castillero, 2021)

7.2.4.4.2. Ventajas y desventajas

La entrevista de incidentes críticos tiene muchas ventajas sobre otros tipos de evaluación, pero también algunas desventajas.

Tabla 1: Ventajas y desventajas BEI

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Permite tener una idea más o menos clara de la forma de actuar que ha tenido el candidato.	Los sucesos no pueden ser recordados totalmente por el candidato.
Ayuda a predecir el rendimiento futuro con mayor exactitud que una entrevista clásica.	Los sucesos pueden ser falsos.
Se trabaja desde situaciones que el candidato ha tenido en la vida real.	El hecho de que la situación sea escogida por el candidato, hace que pueda haber cierto descontrol al respecto y que se escojan momentos que no resulten relevantes para lo que se requiere evaluar.
Es una metodología económica y fácilmente entendible, para el candidato y para el entrevistador.	Las vivencias personales pueden ser difíciles de relatar para algunos candidatos, asumiendo que para ellos una invasión de su privacidad podría limitar sus respuestas.

Fuente: (Castillero, Entrevista de Incidentes Críticos (BEI): qué es y cómo usarla, 2021)

Elaboración: Los autores

7.2.4.4.3. Proceso – Etapas del BEI

Acogida: dar la bienvenida es el paso fundamental para el direccionamiento que se tendrá en la entrevista, la confidencialidad y aclaración de dudas permitirán una limpieza en la obtención de contenidos.

Desarrollo: se analizarán los datos otorgados en la ficha y curriculum junto al entrevistado, esto servirá como fase de comprobación. Después de la breve

confirmación de datos, el entrevistador deberá proceder a realizar preguntas abiertas respecto a situaciones que el entrevistado haya pasado a lo largo de su vida. Se debe aclarar que sean concretos en las respuestas y no genéricos ya que se trata de evaluar la competencia.

Cierre: en esta fase se realizará un feedback para asegurarse de tener la información necesaria, nuevamente aclarar dudas e indicar como se mantendrá el contacto para comunicar las decisiones. (Castillero, 2021)

7.2.4.4.4. Valoración

Durante el proceso, se le pedirá al entrevistado que responda una serie de preguntas. Aunque las preguntas abiertas se utilizan a menudo para tener en cuenta situaciones informadas y derivar competencias, a veces se pueden utilizar preguntas cerradas y muy específicas como introducción a estos aspectos.

Algunas preguntas básicas se enfocan en visualizar una experiencia particular y se preguntan cómo sucedió, cómo se logró la situación, cuál fue el rol del sujeto o el resultado final que creó.

Los aspectos evaluados en cada entrevista dependerán del tipo de puesto ofertado, del rol y competencias requeridos en cada entrevista. Sin embargo, hay algunos aspectos que generalmente se tienen en cuenta en la mayoría de estas entrevistas. A continuación, se muestran algunos aspectos a valorarse con cierto tipo de preguntas:

Una sensación de logro: las cosas de las que estamos orgullosos dicen mucho sobre quiénes somos y nuestra forma de pensar, además, saber cómo lo han logrado puede ser de gran valor para predecir la dirección de las decisiones futuras de un individuo. Por ejemplo, una pregunta típica podría ser. "Podría explicar una situación o resultado con el que esté satisfecho y cómo llegó allí".

Trabajo en equipo: el trabajo en equipo es uno de los pilares básicos de la mayoría de organizaciones y empresas. La capacidad de organizarse, trabajar con profesionales competentes en el mismo campo u otros, aceptar opiniones diferentes y/o negociar hoy son factores fundamentales para brindar un buen servicio y mantener un alto desempeño en una empresa. Ejemplos de tales preguntas podrían ser: "¿Le gusta trabajar en grupo? Hábleme de una situación en la que pensó que trabajar con otras personas era beneficioso para usted".

Autonomía: si bien esto puede parecer contradictorio con el punto de vista anterior, lo cierto es que, si bien el trabajo en equipo es fundamental, también es fundamental poder actuar sin una guía permanente, sobre todo cuando se producen eventos emergentes, esto no significa que no se consulte a los demás o que no se informe lo que hacemos, sino que no nos basamos únicamente en criterios externos para actuar. Pregunta de ejemplo: "Dígame qué hizo en un momento en el que tuvo que actuar con rapidez ante lo inesperado".

Influencia: la capacidad de influir en los demás, persuadirlos y/o hacer que adopten un punto de vista diferente al suyo es generalmente un factor utilizado por las empresas y organizaciones que brindan bienes y servicios o servicios apreciados. Un ejemplo de una pregunta típica podría ser: "Describame la última vez que intentó convencer a alguien de algo".

Flexibilidad y adaptabilidad al cambio: vivimos en un mundo dinámico donde todo está siempre cambiando. Ser capaz de adaptarse y abrirse a nuevas posibilidades es de gran ayuda en la mayoría de trabajos. Es posible que nos pregunten cosas como: "¿Qué fue lo último a lo que tuvo que adaptarse en su trabajo más reciente y cómo lo logró?".

Creatividad e iniciativa: la capacidad de aportar algo a una empresa es generalmente un valor añadido que las empresas valoran positivamente. Aquí hay algunas preguntas típicas: "¿Se ve a sí mismo como una persona creativa? Hábleme de un momento en el que haya mejorado su trabajo". (Castillero, 2021)

7.2.5. Contratación

Tercera fase, la contratación de personal es la etapa de formalización con el candidato finalista, en este momento se firma el contrato y se realizan los ajustes legales necesarios, dicho esto, hay factores a considerar, no solo en los aspectos legales, sino también en la negociación del propio contrato de trabajo.

Las políticas de contratación de personal son competencia exclusiva del director de recursos humanos junto con el resto de elementos que lo componen, es necesario establecer las pautas generales de contratación. (Zaragoza, 2021)

7.2.5.1. Tipos de contrato

Un contrato de trabajo es un convenio por el cual una persona se compromete a que otra persona le preste sus servicios, bajo su dependencia, a una tasa fija de remuneración que, según lo pactado entre las dos partes, no será inferior al salario básico unificado (SBU) vigente en Ecuador. (Excelia, 2017)

7.2.5.1.1. Contrato indefinido

Este es un contrato común bajo la ley ecuatoriana, no tiene plazo fijo para darlo por terminado, debido a que este formulario fue abolido luego de la reforma del 20 de abril de 2015. Para que el empleador rescinda de la relación laboral con los empleados, debe obtener la aprobación del inspector de trabajo, o pagar una indemnización por despido al empleado. Al firmar un contrato, se puede crear un periodo de prueba máximo de noventa días. (Pólit, 2017)

7.2.5.1.2. Contrato eventual

Se lleva a cabo para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, como reemplazo de personal que ha tomado su periodo de vacaciones, licencia por enfermedad, maternidad y situaciones similares. En el contrato se deberá recalcar estas situaciones y el plazo de duración.

También se puede optar por contratos eventuales en situaciones que la empresa requiera para atender una mayor producción o servicios en las actividades que realiza el empleador de manera habitual. La duración del contrato eventual tiene como duración ciento ochenta días, continuos o discontinuos, dentro de los trescientos sesenta y cinco días del año. (Pólit, 2017)

7.2.5.1.3. Contrato temporal

Un contrato de temporada es un contrato celebrado por costumbre o por negociación colectiva entre una empresa o un empleador y un empleado o un grupo de empleados, para realizar un trabajo de forma cíclica o periódica, debido a la naturaleza del contrato de carácter intermitente. del trabajo, el goce de contratos estables, se entiende como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada época requerida. Se establecerán despidos no programados si no lo fueren. (Pólit, 2017)

7.2.6. Inducción

Es la fase final en la que la experiencia inicial de un empleado en la organización determina su desempeño y adaptación, por lo que el proceso de inducción es muy importante en una organización. ¿Qué significa inducción? Ésta es una etapa que se inicia con la firma del contrato de un nuevo empleado en una institución, sirve para adaptarse lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo, a sus nuevos compañeros, a sus nuevos derechos y obligaciones, a las políticas de la empresa. (Grados, 2013)

7.2.6.1. Fases de inducción

El proceso de inducción es relativamente corto, pero muy útil, si se realiza de la manera correcta y en el momento oportuno, para ello se espera que se realice en un plazo máximo de 30 días después del nuevo empleado a la empresa. (Grados, 2013)

7.2.6.1.1. Inducción a la empresa

Informar a los nuevos colaboradores sobre los objetivos, la historia, la filosofía, los procedimientos y los estándares de la organización. Esta iniciación debe incluir políticas clave de recursos humanos y beneficios, como horas de trabajo, procedimientos de pago, requisitos de horas extra y beneficios. Al mismo tiempo, recorrido por las instalaciones de trabajo de la organización.

En esta etapa se deberá aportar toda la información general de la empresa que considere importante para el conocimiento y desenvolvimiento adecuado del puesto. La integración en la organización solo se aplica a los nuevos empleados para que puedan integrarse fácilmente en la organización. (Rivera, 2018)

7.2.6.1.2. Inducción al puesto

En esta etapa, toda la información específica del puesto a desempeñar dentro de la empresa debe estar disponible, explorando todos los aspectos relevantes del puesto.

Luego de la inducción respectiva realizada con respecto a la empresa, el nuevo colaborador puede conocer su nuevo puesto de trabajo, el jefe de inmediato realizará esta integración mediante las siguientes acciones:

- Mostrar lugar de trabajo.

- Objetivos y estrategias del área de trabajo, etc.
- Funciones de su puesto de trabajo, así como proporcionar los recursos necesarios.
- Métodos de evaluación del desempeño. (Rivera, 2018)

7.2.6.2. Programa de Inducción

El programa de inducción es un proceso de mucha importancia, en este se obtienen las primeras impresiones. El departamento de talento humano desempeña un papel insustituible de facilitador, sobre todo cuando esta labor no ha sido plenamente asumida por el supervisor de línea que contrata. Se puede facilitar una estructura base de cómo debería ir una estructura.

- Facilitar al colaborador un calendario de su plan de bienvenida previsto, con las actividades, horas, fechas y personas implicadas.
- Aclarar en una sesión individual o colectiva (junto con otros empleados recién contratados) los términos del acuerdo colectivo y procedimientos de la compañía como retribución exacta, vacaciones y horario.
- Dar a conocer los procesos administrativos que la organización emplea cómo pedir reembolso de gastos, solicitar un viaje, solicitar materiales de trabajo.
- Presentar la empresa: la cultura organizacional, personas importantes para su trabajo. Para ello se podrán utilizar presentaciones digitales, folletos corporativos, manuales etc.
- Presentar al trabajador a su jefe inmediato y a sus nuevos compañeros.
- Incluir al nuevo colaborador en un plan de formación o, en su defecto, en un proceso de aprendizaje informal, mediante los cuales se le entrene o forme en las tareas y funciones concernientes al puesto, la metodología y sistemas de trabajo, así como las herramientas.
- Tener una reunión con su jefe para aclarar en profundidad las responsabilidades del puesto, cómo se va a medir su desempeño, objetivos para el primer año, y recursos disponibles en su área de trabajo para tener éxito en el puesto. (Corral, 2017)

7.2.6.3.Responsable de la selección de personal

El departamento de talento humano, es el encargado directo de ejecutar este proceso. Sin embargo, él mismo, de acuerdo a las posibilidades de la empresa y el cargo, designará la persona más idónea y que se apegue a las funciones que desempeñará el futuro colaborador. Esta designación la debe realizar previa autorización del inmediato superior y socialización del plan de inducción al responsable.

8. METODOLOGÍA

8.1. TIPOS DE MÉTODOS

Etimológicamente, la palabra método se compone de dos raíces griegas: META= camino, o lo largo de, ODOS= camino. Se entiende como:

- El proceso para lograr un objetivo.
- La organización de una actividad para lograr un fin.
- El clasificar los acontecimientos para alcanzar una meta. (Vazquez, 2006)

Por lo tanto, el método es la manera de ordenar y estructurar el trabajo, si no se realiza de forma adecuada, habrá desperdicio de tiempo y recursos. Entre las definiciones acerca del concepto de método se puede describir como el “modo de decir o hacer con orden”, también se define como el “modo de obrar o proceder, hábito o costumbre que cada uno tiene. (Diccionario de la lengua española de la Real Academia (DRAE), 2021)

8.1.1. Método fenomenológico:

La fenomenología desarrollada por Edmundo Husserl a fines del siglo XIX y principios del XX, constituye una nueva dimensión paradigmática, que se opone tanto al positivismo como a cualquier ciencia libre de sujeto. A este filósofo le parece absurda la pretensión de mirar al ser y eliminar la intención y la intencionalidad del observador, se propone el estudio y la descripción de los fenómenos de la conciencia o, dicho de otro modo, de las cosas tal y como se manifiestan y se muestran en esta (Bolio, 2012).

A través del método fenomenológico se logró analizar las suposiciones complejas del tema investigativo, por ello se enfocó en realizar encuestas y entrevistas al personal encargado sobre la idoneidad para aplicar la técnica Behavioral Event Interview.

8.1.2. Método hermenéutico:

Se puede definir como una corriente filosófica que se puede aplicar al análisis de las ciencias humanas, con el fin de establecer su importancia e interpretar y comprender los hechos humanos teniendo en cuenta el contexto histórico social en el que ocurrieron.

En este sentido, el filósofo Friedrich Schleiermacher planteó la hermenéutica como un conocimiento fáctico que permite interpretar contenidos escritos u orales a partir de la reconstrucción del contexto del autor, permitiendo así identificarlo, ubicarlo y lograr una mejor comprensión de la información.

Por medio de este método se realizó el marco conceptual referente al tema de investigación con la información recopilada de diversas fuentes bibliográficas que se centran en explicar lo relacionado a la importancia y factibilidad de un método estructurado de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal y porque el más idóneo en la empresa en la cual lo desarrollaremos es el BEI. Finalmente se completó con toda la información obtenida de las fuentes de investigación bibliográfica como libros, revistas, páginas de internet, etc.; de igual forma se desarrollará en base a las normas APA permitiendo mejor comprensión del trabajo investigativo.

8.1.3. Método práctico proyectual

Es una guía que ayuda a la creación de diferentes tipos de diseños que se basan en un problema. Esta metodología facilita la resolución de problemas después de los pasos o fases de construcción; permitiendo que el diseño se pruebe primero para el control de calidad y luego en la ejecución final con todas las correcciones pertinentes. (Gonzalez, 2017)

Mediante este método se realizó un programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal considerando el uso de la técnica Behavioral Event Interview en la empresa Sportmancar.

8.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

8.2.1. Entrevista

Concepto: La entrevista es un método utilizado para recopilar información, se lleva a cabo en forma de conversación entre al menos dos personas, un entrevistador y un entrevistado. Puede haber muchos tipos diferentes de entrevistas, desde una conversación muy estandarizada para búsqueda muy específica de información,

basándonos en una hipótesis, hasta una libre en la cual buscamos información sobre temas particulares y queremos encontrar la problemática del todo.

Lo más importante para esto es preparar una guía con anticipación, que puede incluir una lista de temas en los cuales debe enfocarse la conversación o puede incluir una gran cantidad de preguntas variadas que den resultados para generación de hipótesis o resolución de problemas. (Escobar, 2019)

Finalidad: Con este método se obtuvo información más acertada y detallada acerca de los aleatorios procedimientos usados en la actualidad dentro de la empresa al momento de seleccionar un candidato para cubrir una vacante.

A partir de esto se demostró la eficiencia y eficacia de tener un programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal considerando el uso de la técnica Behavioral Event Interview.

La entrevista fue aplicada al Gerente General, al director de Talento Humano y al inspector en una reunión virtual individual. Estas personas son las que llevan el proceso de reclutamiento y selección del personal en la actualidad y pueden informar con mayor certeza acerca de las falencias por no llevar un programa de inserción e inducción laboral.

8.2.2. Encuesta

Concepto: La encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos de investigación estandarizados mediante los cuales se recopila y analiza una serie de datos de una muestra representativa de una población o universo, que se pretende descubrir, describir, predecir y/o explicar una serie de características. Este procedimiento de investigación, entre otras ventajas, tiene una gran aplicabilidad y recopila información sobre muchos temas a la vez. (Casas Anguita, 2018)

Finalidad: Con esta técnica se obtuvo información cuantificable mediante el planteamiento de preguntas estructuradas a fin de conocer la satisfacción de los colaboradores reclutados con los actuales métodos.

Se realizó a todos los miembros de la empresa dentro de la zona Loja sin distinción de cargos, se usará la herramienta, Google forms, por la fácil accesibilidad desde los smartphones, y por la certeza al momento de obtener los datos.

Los datos obtenidos dieron fuerza a la necesidad de implementar un programa de inserción e inducción laboral usando la técnica BEI, además con los mismos se pudo obtener datos relevantes del tipo de público interno de la organización.

9. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

9.1. TIPOS DE TÉCNICAS

Las técnicas de investigación son aquellos instrumentos de los que se puede hacer uso con la finalidad de obtener datos cuantitativos y cualitativos para un proceso de investigación, estos son fundamentales para un desarrollo efectivo del tema de estudio.

9.2. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

La escuela de conducción SPORTMANCAR cuenta con 40 colaboradores, por tanto, se trabajará con el universo total de las personas que integran la institución, es decir con el total de nómina de la empresa, estudio con la finalidad de obtener información que contribuya a elaborar el Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa.

Tabla 2: Nómina

1	Abrigo Montoya María Dolores
2	Jadán Maza Cristian Pablo
3	Aguilar Alvarado Bryan Andrés
4	Álvarez Jiménez Patricia Janneth
5	Angamarca Tania
6	Armijos Chamba Wagner Efrén
7	Armijos Mora Dayana Katherine
8	Berrú Dávila Yínsson Renán
9	Bustamante Bustamante Mayra Elizabeth
10	Camacho Merchán Luisa María
10	Camacho Merchán María Luisa
11	Cañar Encarnación Luis Orlando
12	Cañar Sánchez María Fernanda
13	Castillo González Dayana Katherine
14	Cruz Silva Franklin Paul
15	Cueva Abad Jorge Andrés
16	Delgado Narváez María de los Ángeles
17	Erazo Domínguez Tatiana Katherine
18	Feria Medina Diego Fernando
19	Guailas Morocho Liliana Rosibel
20	Hernández Vargas Jamir Rafael

22	Jadán Maza Sergio José
23	Jiménez Jaramillo Elsa Esterlina
24	Labanda Zaruma Richard
25	Mejía Luzuriaga Jean Pierre
26	Mejía Luzuriaga Lizbeth Narcisa
27	Mogrovejo Prieto Renata María
28	Montaño Rafael Oswaldo
29	Morocho Pullaguari Edgar Antonio
30	Ortiz Pineda Lenin Fernando
31	Paladines Costa Richard
32	Pardo Taday Luis Eduardo
33	Pardo Taday Carlos Fernando
34	Poma Gallegos Rocío de Lourdes
35	Riofrío Cuenca Tania Elizabeth
36	Romero Sánchez Leonardo
37	Sarmiento Carpio Luis
38	Tocto Rivas Mariela Alexandra
39	Vásquez Toledo Mónica Viviana
40	Velásquez Oviedo Yomer Javier
41	Yangua Jumbo Ricardo Fabián
42	Celi Rojas Jorge Enrique
43	Torres Muñoz María Mercedes
44	Romo Álvarez Álvaro David
45	Bravo Cevallos Juan Carlos
46	León Caiza Patricio

Fuente: Nómina de SPORTMANCAR. 2022

Elaboración: Los autores.

10. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

10.1. OBSERVACIÓN DIRECTA

Se entiende por metodología a un proceso de técnicas y procedimientos ordenados que se lleva a cabo mediante la aplicación de un método científico o experimental sistemático basado en técnicas de observación, razonamiento y predicción, dirigido a la consecución de información valorable para idear, evidenciar o corregir el conocimiento de un tema de estudio. (Benitez, 2018)

ESCUELA DE CONDUCCIÓN SPORTMANCAR, es una empresa comprometida socialmente con el país a través de sus constantes campañas de Educación Vial, las cuales tienen como objetivo crear conciencia vial y disminuir el alto porcentaje de accidentes de tránsito, ocasionados por la imprudencia de los conductores, generando pérdidas humanas y económicas considerables.

El problema actual de la organización es no contar con un programa definido de inserción e inducción laboral y por esto el proceso antes mencionado no capta el personal idóneo para cubrir las diferentes vacantes.

10.2. ENTREVISTA

Se realizó la entrevista a 3 personas que están relacionadas directamente con los procesos de gestión del talento humano dentro de la escuela de conducción SPORTMANCAR, siendo estos la Gerente General, Inspector y Psicóloga, por medio de una reunión a través de zoom para poder realizar la grabación correspondiente:

10.2.1. Entrevistados

Entrevista 1

Nombre: Ing. Lisbeth Narcisa Mejía Luzuriaga.

Director ejecutivo de conducción SPORTMANCAR

Entrevista 2

Nombre: Ing. Yinsson Renán Berrú Dávila

Inspector escuela de conducción SPORTMANCAR

Entrevista 3

Nombre: Lic. Rocío de Lourdes Poma Gallegos
Psicóloga escuela de conducción SPORTMANCAR

10.2.2. Tabla resumen de resultados

Entrevista 1

Nombre: Ing. Lisbeth Narcisa Mejía Luzuriaga.
Directora Escuela de Conducción SPORTMANCAR

Tabla 3: Entrevista, Director de la escuela de conducción SPORTMANCAR

Pregunta	Respuesta
¿Cuál es el proceso que la escuela de conducción SPORTMANCAR realiza al momento de seleccionar candidatos en las diferentes vacantes en oferta?	<p>Se realiza un proceso mediante una publicación, un análisis para una preselección, obteniendo a las personas con cualidades particulares o que califican de mejor forma, se realiza una primera entrevista, para conocerse con el aspirante. Se trata de establecer los rasgos del candidato.</p> <p>Se realiza una evaluación psicológica y un test de valores para comprender si la persona está lista para una segunda fase.</p> <p>Se brinda información acerca de las funciones a desempeñar.</p> <p>Se da una capacitación por quince días y se realiza una evaluación. Si mantienen un puntaje superior a dieciséis sobre veinte, se les realiza una nueva entrevista y se procede a la contratación.</p>
¿La escuela de conducción SPORTMANCAR posee un programa para reclutar, seleccionar, contratar e inducir a los nuevos colaboradores, cuando se presenta una vacante en la empresa?	<p>No posee un programa por escrito, pero si de una manera tradicional por cultura empresarial.</p> <p>Se atrae a los candidatos, luego se hace las pruebas, las entrevistas que directamente son realizadas por Lizbeth Mejía.</p> <p>Se da a conocer funciones y se procede a la contratación.</p>
¿De qué forma atrae candidatos cuando se presenta una vacante en la empresa?	<p>Se realiza un post publicitario que se lanza en las redes sociales y algunos medios de comunicación locales, como la radio o la televisión, sobre todo si el cargo a ocuparse requiere de candidatos específicos. Con tiempos de experiencia o títulos de una cierta especialización.</p>
¿Cuál es el proceso que la escuela de conducción SPORTMANCAR realiza al momento de seleccionar candidatos a las diferentes vacantes en oferta?	<p>No tenemos técnicas, se realiza la entrevista para conocer a los candidatos y las pruebas psicológicas y de valores son las que determinan.</p>

¿Qué técnicas de selección aplica en la fase de selección de candidatos para ocupar una vacante?	Soy yo, en calidad de directora institucional. En ocasiones delego al supervisor de la escuela y en otras al director del área de marketing. Las condiciones actuales permiten realizar las mismas mediante zoom.
¿Qué persona es la encargada de realizar las entrevistas de personal a cada uno de los candidatos?	Un contrato según la ley, de carácter indefinido y con 90 días de prueba.
¿Qué tipo de contrato les ofrece a los colaboradores que se integran por primera vez en la institución?	Todo lo que sea necesario para el mejoramiento de la calidad de los colaboradores. Sería importante que una técnica de este tipo se encuentre en nuestra institución.
¿Estaría dispuesto a implementar la técnica del BEI, que es una entrevista de incidentes críticos, que se enfoca en ubicar al candidato en escenarios adversos permitiéndonos conocer su desenvolvimiento ante estos eventos?	Porque no hemos visto la necesidad, aunque no esté por escrito lo tenemos como costumbre. Nos estamos actualizando en muchos campos administrativos y esperamos poder implementar el área de talento humano y con ello todo lo que conlleva.
¿De qué manera SPORTMANCAR, induce a sus colaboradores en su primer día en la empresa?	La inducción empieza con la práctica y la aprobación de los cursos de aprendizaje en el caso de los instructores, para los administrativos empieza con el acompañamiento de una persona encargada para que se desenvuelvan en el trabajo.
¿La escuela de conducción SPORTMANCAR le brinda información referente al puesto al colaborador, mediante un manual de bienvenida o funciones?	Solo tenemos el manual para los instructores, sin embargo, se está desarrollando un perfil de puestos con la psicóloga y el área de comunicaciones.
¿Qué departamento y/o persona es el encargado de realizar este proceso de selección de personal?	Al ser varias etapas, el candidato se descarta si no cumple con el perfil, al final me encargo yo, en calidad de directora institucional de la selección de los neo colaboradores.

Fuente: Entrevista, 2022
Elaboración: Los autores.

Entrevista 2

Nombre: Ing. Yinsson Renán Berrú Dávila

Inspector Escuela de Conducción SPORTMANCAR

Tabla 4: Entrevista Inspector escuela de conducción SPORTMANCAR

Pregunta	Respuesta
¿Cuál es el proceso que la escuela de conducción SPORTMANCAR realiza al momento de seleccionar candidatos en las diferentes vacantes en oferta?	El proceso de selección se lleva a cabo en conjunto con el departamento de comunicación, primeramente se selecciona las carpetas que llegan mediante correo electrónico, luego se preselecciona según la hoja de vida enviada, luego de seleccionar se procede a llamar mediante llamadas telefónicas o notificación mediante correo electrónico y se coordina una cita para una entrevista previa a la evaluación psicológica, en donde se marca el punto de inicio de la contratación del candidato que ha postulado para la vacante.
¿La escuela de conducción SPORTMANCAR posee un programa para reclutar, seleccionar, contratar e inducir a los nuevos colaboradores, cuando se presenta una vacante en la empresa?	Un programa en si no tenemos, lo que se hace, es que se inicia con una capacitación en donde se da el punto de inicio con el programa según la vacante requerida, cuando se contrata a instructores se tiene un cronograma que sirve para capacitarlos, pues para ser un docente de conducción debe cumplir con varios perfiles, esta capacitación tiene la duración de 15 horas según el cronograma establecido por la supervisión.
¿De qué forma atrae candidatos cuando se presenta una vacante en la empresa?	La convocatoria se realiza de diferentes maneras, la empresa cuenta con dos medios de comunicación que son la radio Sociedad y la radio Rumba, en donde se anuncia las vacantes para que las personas interesadas puedan dejar su carpeta en físico en la empresa o pueden enviar al correo electrónico de talento humano en donde se tiene al personal de comunicación quienes reciben toda la información de cada candidato.
¿Qué técnicas de selección aplica en la fase de selección de candidatos para ocupar una vacante?	Lo primero que se hace en la empresa es ubicar el perfil que se requiere, se receptan las hojas de vida y se selecciona a los candidatos, luego de esto se realiza la evaluación psicológica que es muy importante para nosotros poder tomar una decisión.
¿Qué persona es la encargada de realizar las entrevistas de personal a cada uno de los candidatos?	Dentro de la institución estamos por cumplir un año con el departamento de comunicación en donde se encuentra la persona que se encarga de las entrevistas, anteriormente se

	encargaba la directora y mi persona; las entrevistas se realizan por zoom, y luego de ello se realiza la evaluación psicológica.
¿Qué tipo de contrato les ofrece a los colaboradores que se integran por primera vez en la institución?	Se ofrece el contrato indefinido con los 90 días de prueba, como somos una empresa seria, desde el primer día que ingresa a laborar el candidato tiene su contrato establecido, con todos los beneficios que corresponden por ley.
¿Estaría dispuesto a implementar la técnica del BEI, que es una entrevista de incidentes críticos, que se enfoca en ubicar al candidato en escenarios adversos permitiéndonos conocer su desenvolvimiento ante estos eventos?	Si, es algo que se podría manejar dentro de la empresa, incluso manejaríamos al candidato no solo basado en pruebas, sino en el tu a tu con las personas que se vayan a involucrar dentro de la institución.
¿Por qué no ha implementado un programa de selección de personal en su empresa?	Justamente estamos trabajando en poderlo implementar, tenemos muchas áreas en las que debemos trabajar, no podemos manejarnos con los mismos procesos para todos los perfiles, debemos trabajar con algo bastante técnico para poder tomar las decisiones.
¿De qué manera SPORTMANCAR, induce a sus colaboradores en su primer día en la empresa?	Según el puesto a ocupar, brindamos la capacitación que lleva un tiempo de 15 días en los que estamos evaluando a diario a las personas que están por ingresar a ocupar una vacante, el proceso que más tiempo nos lleva es el de la selección de instructores por el trabajo que ellos realizan; se les brinda dos cursos prácticos y uno de teoría para estar seguros que tienen el conocimiento necesario para impartirlo en sus actividades dentro de la empresa.
¿La escuela de conducción SPORTMANCAR le brinda información referente al puesto al colaborador, mediante un manual de bienvenida o funciones?	El manual de bienvenida lo tenemos para los instructores, para el personal administrativo las personas que están en esos puestos son las encargadas de brindar la información.
¿Qué departamento y/o persona es el encargado de realizar este proceso de selección de personal?	Están encargados la dirección de la empresa y una persona de talento humano que se encuentra en el área de comunicación.

Fuente: Entrevista, 2022
 Elaboración: Los autores.

Entrevista 3

Nombre: Lic. Rocío Poma Gallegos

Psicóloga escuela de conducción SPORTMANCAR

Tabla 5: Entrevista Psicóloga escuela de conducción SPORTMANCAR

Pregunta	Respuesta
¿Cuál es el proceso que la escuela de conducción SPORTMANCAR realiza al momento de seleccionar candidatos en las diferentes vacantes en oferta?	Se realiza una publicación a través de las redes sociales de la vacante con el perfil requerido del área que se esté requiriendo, en la que se coloca el correo para el envío del curriculum, se hace una selección de ellos y se llama para la entrevista, la evaluación psicológica, y de ser seleccionados entran a un proceso de inducción como capacitación, luego de esto se realiza la contratación.
¿La escuela de conducción SPORTMANCAR posee un programa para reclutar, seleccionar, contratar e inducir a los nuevos colaboradores, cuando se presenta una vacante en la empresa?	Un programa en si no, más bien conforme se van dando las necesidades se va realizando el proceso de reclutamiento y selección, pues varía de acuerdo a la vacante que se requiera
¿De qué forma atrae candidatos cuando se presenta una vacante en la empresa?	Las publicaciones se las realiza por medio de las redes sociales y también por medio de la radio Sociedad y Rumba Estéreo.
¿Qué técnicas de selección aplica en la fase de selección de candidatos para ocupar una vacante?	Se utilizan las entrevistas y las evaluaciones psicológicas.
¿Qué persona es la encargada de realizar las entrevistas de personal a cada uno de los candidatos?	Por ahora la Gerente y la persona encargada del área de marketing son las personas encargadas y en algunas ocasiones las realiza el supervisor.
¿Qué tipo de contrato les ofrece a los colaboradores que se integran por primera vez en la institución?	Se ofrece los contratos normales, osea el contrato indefinido con los 90 días de prueba.
¿Estaría dispuesto a implementar la técnica del BEI, que es una entrevista de incidentes críticos, que se enfoca en ubicar al candidato en escenarios adversos permitiéndonos conocer su desenvolvimiento ante estos eventos?	Si, me parece muy interesante, se había planteado hacer un perfil de puesto y con respecto a cada perfil hacer la selección de personal, sin embargo, por cuestiones de actividades laborales no se ha podido hacer, si me gustaría la implementación de esta técnica, puesto que, si he escuchado de que se trata, y nos ayuda a ver como la persona se desenvuelve en una situación determinada y tiene un mejor resultado que una evaluación psicológica.

¿Por qué no ha implementado un programa de selección de personal en su empresa?	La razón principal es la falta de un departamento de recursos humanos determinado y específico, se ha manejado por medio de la gerencia de la empresa y otros colaboradores.
¿De qué manera SPORTMANCAR, induce a sus colaboradores en su primer día en la empresa?	Si y no, no hay algo determinado en específico para todos los puestos, pero en el caso de los instructores hay una persona que se encarga de realizar el proceso de inducción. Hace unos meses estuvimos con un proceso de inducción en el que se hacía una reunión y se presentaba a la persona que ingresaba, pero por la situación de la pandemia se eliminaron todo tipo de reuniones.
¿La escuela de conducción SPORTMANCAR le brinda información referente al puesto al colaborador, mediante un manual de bienvenida o funciones?	Solamente a los instructores, ellos tienen actividades específicas, en este caso se les proporciona el manual del instructor al momento de su ingreso; para el resto del personal no existe ningún manual, únicamente la persona que capacita al nuevo colaborador es la encargada de indicarle todo.
¿Qué departamento y/o persona es el encargado de realizar este proceso de selección de personal?	No existe un departamento específico que se encargue de esta actividad, más bien dependerá de la gerencia general o de alguna otra persona que se delegue en ese momento.

Fuente: Entrevista, 2022
 Elaboración: Los autores.

10.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Las entrevistas realizadas aportan tres puntos de vista que denominamos compuestos ya que, no se contraponen sino más bien dependiendo el cargo coinciden en gran medida.

En la empresa Sportmancar no existe un programa definido para el proceso de inserción e inducción laboral, pero existe un programa tradicional, es decir una rutina que se ha mantenido durante los últimos años según han surgido nuevas necesidades. Sin embargo, hay una constante muy arraigada en este programa, es muy variado el tiempo que se implementa para cada proceso, no existe un control de gastos, las cuatro personas que más o menos realizan el proceso no siempre ejercen el mismo trabajo, con excepción de la encargada de las pruebas técnicas o psicológicas y no existe un programa de inducción.

Para la contratación si existe el acuerdo de ley y uniformidad en los mismos, falta un conocimiento específico de la diferenciación de cada contrato ya que lo delegan a otra área y al hacerlo no brindan la información precisa a los candidatos.

Hay un gran déficit en el área de talento humano, no ha surgido la necesidad de implementar esta área: menciona la directora. Con la implementación del área de innovación y comunicación, concuerdan que ha surgido el diseño de métodos más estandarizados para publicar las ofertas laborales, y hay una pequeña definición en el programa de reclutamiento.

Hay un gran desconocimiento acerca de las técnicas para llevar los procesos de inserción e inducción laboral. De los tres entrevistados solo uno conoce el funcionamiento y los objetivos de aplicar una técnica como el BEI, pero por falta de tiempo y de personal especializado no se concreta un programa específico.

Existe interés y aceptación unánime por saber y poder llegar a implementar la entrevista de incidentes críticos, recalcan que sería un paso muy importante para la empresa y además la elección de la técnica les parece muy apropiada por el tipo de personal que se solicita. Saber mediante la entrevista detalles de comportamiento específico garantiza la calidad de enseñanza por parte de los instructores y la eficiencia en los procesos por parte de los administrativos, reduciría gastos y se optimizaría tiempo y recursos humanos.

10.4. ENCUESTA

Se realizó de manera virtual, a todos los colaboradores en nómina de la empresa para la agencia Loja. El anuncio oficial fue verificado y pedido por medio de la directora de la empresa, por lo que su tiempo de aplicación no duró más de una semana.

Detallamos cada una de las preguntas con sus respectivos porcentajes y análisis.

Análisis cualitativo:

Hay que considerar que, del personal encuestado, se evidencia que el mayor porcentaje están en un rango de edad de 26 a 30 años, esto es importante demostrar ya que se puede evidenciar que son personas de una edad joven con profesión, donde demuestran sus capacidades y experiencia de acuerdo a su edad.

PREGUNTA 3:

¿Cómo se enteró de la vacante del cargo que está ocupando actualmente?

Vacante

Tabla 6: Vacante

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bolsa Global de Empleo	1	2,2%
Prensa Escrita	1	2,2%
Encuentra empleo – Ministerio de trabajo	0	0%
Página web institucional	5	10,9%
Boca a boca	30	65,2%
Redes Sociales	2	4,3%
Familiar	1	2,2%
Facebook	2	4,3%
Otras	4	8,8%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022

Elaboración: Los autores.

Vacante

Figura 3: Vacante



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Considerando al personal encuestado, el 65,2% se enteró de la vacante del puesto de trabajo por boca a boca, el 10,9% por medio de la página web institucional y el 23,9% se enteró por otros medios.

Análisis cualitativo:

Es importante determinar el conocimiento de la fuente sobre la vacante del puesto de trabajo que se encuentran ocupando el personal de la escuela de conducción SPORTMANCAR, tomando en cuenta que lo que ha predominado es la difusión de la misma boca a boca, mientras que la convocatoria mediante la página del ministerio de trabajo encuentra empleo es la menos conocida.

PREGUNTA 4:

¿Al momento de ingresar a laborar en la empresa, participó de un reclutamiento interno o externo?

Reclutamiento

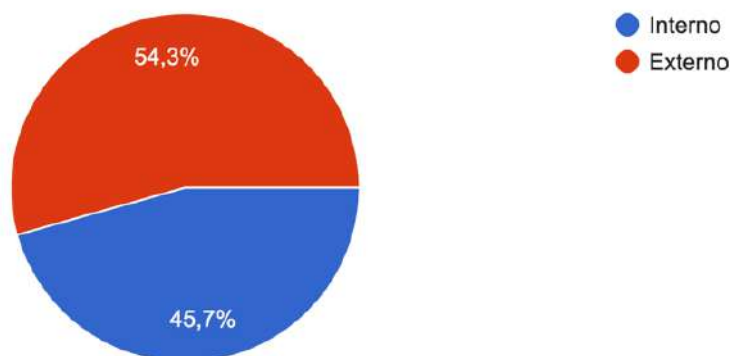
Tabla 7: Reclutamiento

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Interno	21	45,7%
Externo	25	54,3%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Reclutamiento

Figura 4: Reclutamiento



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en SPORTMANCAR, el 54,3% del personal mencionó que su ingreso se realizó por reclutamiento externo, por lo que el 45,7% pasaron por un proceso de reclutamiento interno.

Análisis cualitativo:

Dentro del proceso de reclutamiento que se llevó a cabo en SPORTMANCAR, se pudo conocer que tanto el reclutamiento interno como el externo son conocidos y aplicados por la empresa.

PREGUNTA 5:

¿Qué tipo de pruebas de selección rindió usted para ocupar el cargo actual?

Selección

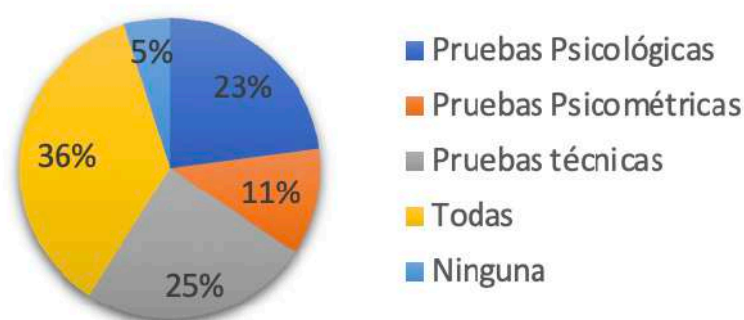
Tabla 8: Selección

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pruebas Psicológicas	11	23%
Pruebas Psicométricas	4	11%
Pruebas Técnicas	12	25%
Todas	16	36%
Ninguna	3	5%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores

Selección

Figura 5: Selección



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del personal encuestado que labora en la escuela de conducción SPORTMANCAR, el 54,5% realizaron pruebas psicológicas para ingresar a laborar,

el 45,5% realizaron todas las pruebas, el 18,2% realizaron solo pruebas psicométricas y el 36,4% realizaron únicamente pruebas técnicas.

Análisis cualitativo:

Dentro de las pruebas de selección para el puesto de trabajo dentro la escuela de conducción SPORTMANCAR, a través de las encuestas realizadas al personal, se evidencia la aplicación de todas las pruebas en el proceso de selección y en ocasiones únicamente la prueba psicométrica.

PREGUNTA 6:

¿Qué persona le realizó su entrevista de trabajo?

Entrevistador

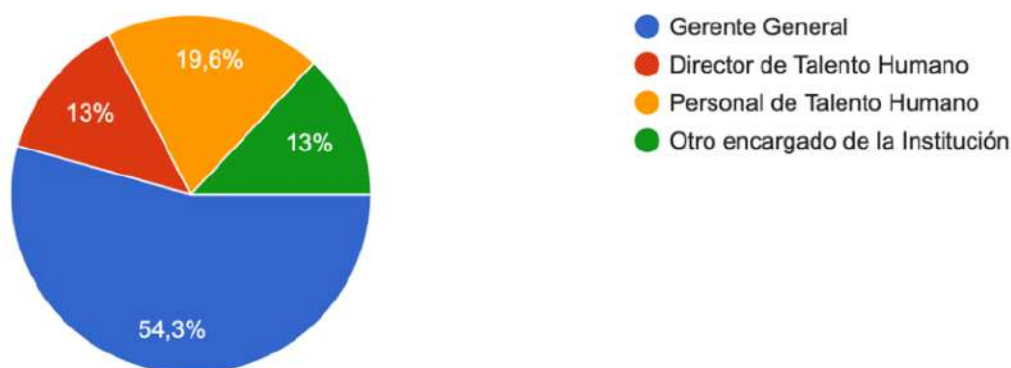
Tabla 9: Entrevistador

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gerente General	25	54,3%
Director de Talento Humano	6	13%
Personal de Talento Humano	9	19,6%
Otro encargado de la institución	6	13%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Entrevistador

Figura 6: Entrevistador



Fuente: Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal de la escuela de conducción SPORTMANCAR, el 54,3% fueron entrevistados por la Gerente General, el 19,6% entrevistados por personal de talento humano, el 13% entrevistados por el director de talento humano y el 13% fue entrevistado por otro encargado de la institución.

Análisis cualitativo:

El entrevistador marca un punto decisivo al momento de seleccionar candidatos, quién ha realizado la entrevista en la escuela de conducción SPORTMANCAR lo realizó la Gerente General, y por otra parte el personal de talento humano y otros encargados. Con estos resultados se puede apreciar el interés de la empresa al momento de seleccionar, además del compromiso de mejora para reducir la cantidad de seleccionadores a los más destacados.

PREGUNTA 7:

¿Conoce de la entrevista BEI (Behavioral Event Interview)?

Entrevista BEI

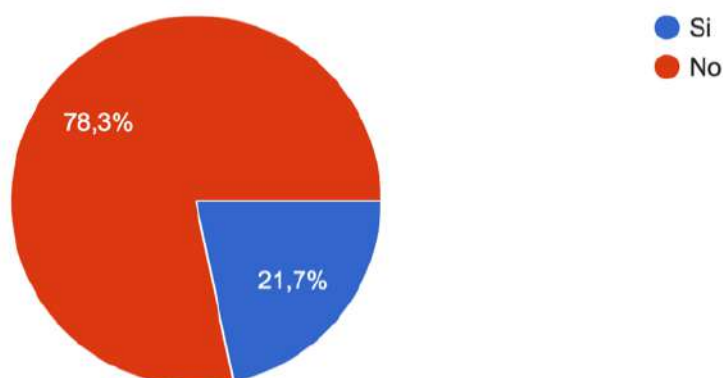
Tabla 10: Entrevista BEI

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	21,7%
NO	36	78,3%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Entrevista BEI

Figura 7: Entrevista BEI



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal de la escuela de conducción SPORTMANCAR, el 78,3% desconoce en qué consiste la entrevista basada en la técnica de BEI, mientras que el 21,7% si tiene conocimiento de esta.

Análisis cualitativo:

La técnica de BEI no se ha aplicado en el proceso de selección dentro de la escuela de conducción SPORTMANCAR, aunque hay un poco de conocimiento de la misma dentro de la organización.

PREGUNTA 8:

¿Desearía que se implemente la técnica BEI que se enfoca en entrevistar al candidato sobre incidentes críticos en la etapa de selección de personal?

Implementar BEI

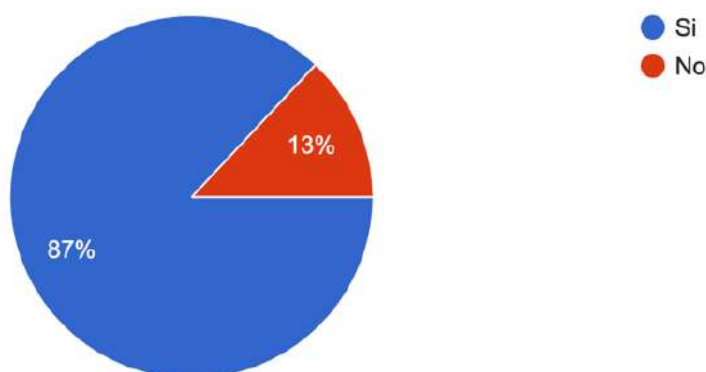
Tabla 11: Implementar BEI

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	87%
NO	6	13%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Implementar BEI

Figura 8: Implementar BEI



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal de la escuela de conducción SPORTMANCAR, al 87% le gustaría que se implemente la técnica de BEI en el proceso de selección de personal, mientras el 13% no le gustaría la implementación de dicha técnica.

Análisis cualitativo:

Se puede concluir una gran aceptación en implementación de la técnica del BEI en la empresa, a pesar cierta inconformidad con la aplicación de la misma, los datos revelan apertura e interés por la mejora continua.

PREGUNTA 9:

¿Mediante qué método, se enteró que fue el candidato ganador del cargo en oferta?

Medio de comunicación

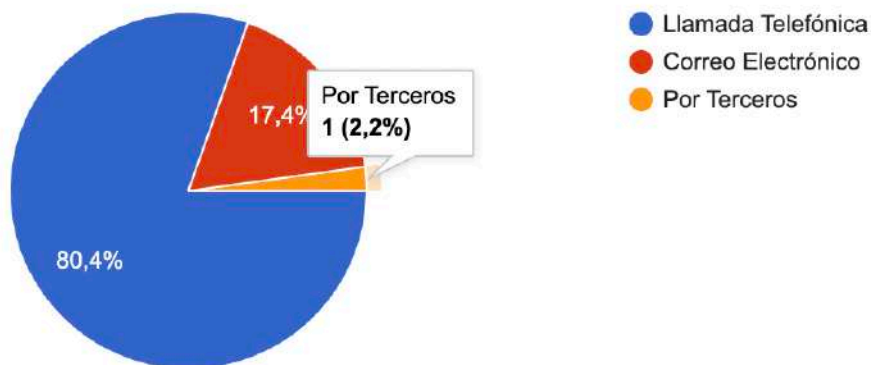
Tabla 12: Medio de comunicación

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Llamada Telefónica	37	80,4%
Correo Electrónico	8	17,4%
Por Terceros	1	2,2%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Medio de comunicación

Figura 9: Medio de comunicación



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en la escuela de conducción SPORTMANCAR, el 80,4% fue informado por llamada telefónica, el 17,4% por correo electrónico y el 2,2% por terceros.

Análisis cualitativo:

Para poder comunicar los resultados del proceso de reclutamiento del personal, es importante considerar el medio que se utilizará, en el caso de los procesos de la escuela de conducción SPORTMANCAR el medio de comunicación que se emplea es la llamada telefónica, mientras que la menos inusual se realiza por terceros.

PREGUNTA 10:

Al momento de su vinculación con la empresa, ¿Recibió un manual de bienvenida y funciones al respecto a su cargo?

Manual de bienvenida y funciones

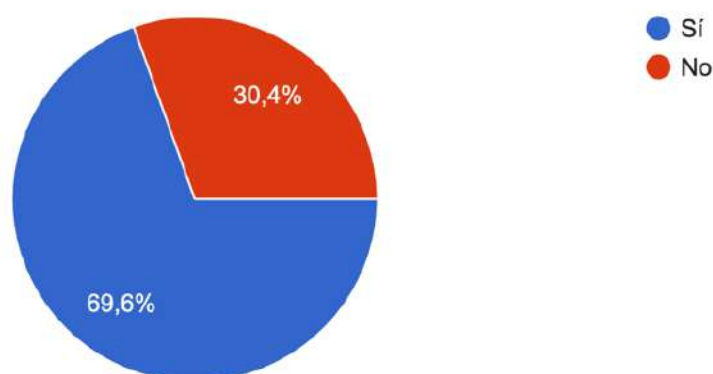
Tabla 13: Manual de bienvenida y funciones

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	69,6%
NO	14	30,4%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Manual de bienvenida y funciones

Figura 10: Manual de bienvenida y funciones



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en la escuela de conducción SPORTMANCAR, el 69,6% recibió un manual de bienvenida e información sobre las funciones que desempeñará, y el 30,4% no recibió el manual de bienvenida y no le dieron conocimiento de las funciones a desempeñar.

Análisis cualitativo:

Mediante la encuesta realizada al personal de SPORTMANCAR se evidencia la entrega de los manuales de bienvenida y funciones al momento de su ingreso, sin

embargo, se muestra un índice de exclusión a los cuales no se les ha entregado un manual.

PREGUNTA 11:

¿El departamento de Talento Humano o Gerencia General le dio la acogida que usted esperaba?

Acogida

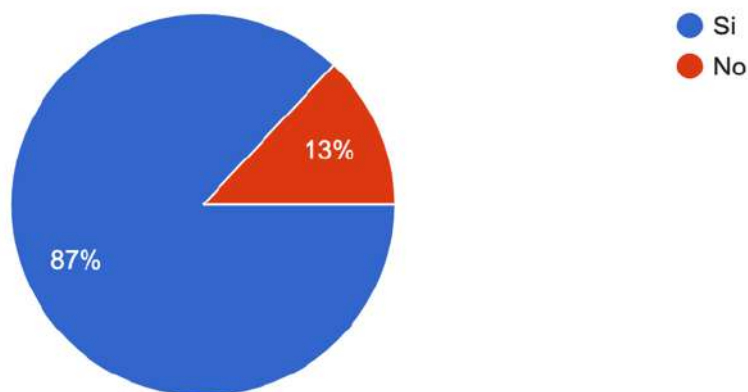
Tabla 14: Acogida

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	87%
NO	6	13%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Acogida

Figura 11: Acogida



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en la escuela de conducción SPORTMANCAR, el 87% si recibió la acogida que esperaba, mientras que el 13% no recibió la acogida que esperaba.

Análisis cualitativo:

Cuando una persona se vincula a alguna institución u organización, es muy importante que el departamento de talento humano o la gerencia general les brinden la acogida oportuna para que ingresen con ambiente de trabajo óptimo, el personal de la escuela de conducción SPORTMANCAR, mencionó que, si recibieron una buena acogida, aunque en algunas ocasiones ha habido excepciones que deben ser corregidas a futuro.

PREGUNTA 12:

Al momento de su vinculación, ¿Obtuvo meses de prueba antes de tener un contrato indefinido?

Meses de prueba

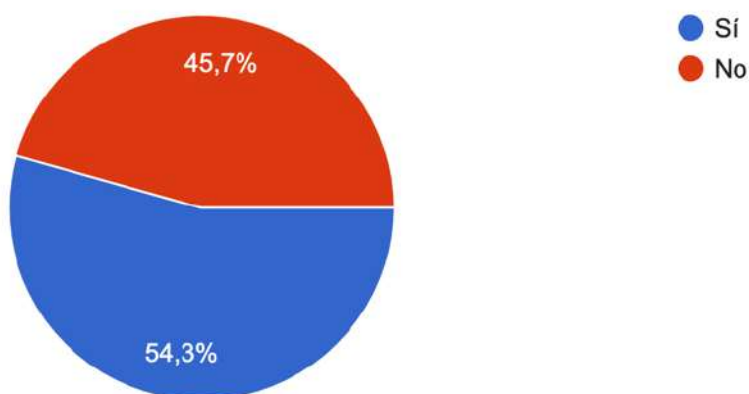
Tabla 15: Meses de prueba

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	54,3%
NO	21	45,7%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Meses de prueba

Figura 12: Meses de prueba



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal que labora en el Hospital Misional del Día Virgen de Guadalupe, el 54,5 % tuvo un contrato a prueba, y un 45,5% no tuvieron un contrato a prueba ni meses de prueba antes de obtener el contrato.

Análisis cualitativo:

En toda organización u empresa, siempre se realizan los 90 días de prueba antes de que se efectuó el contrato definitivo, por lo que se debe considerar este punto al analizarlo, en la escuela de conducción SPORTMANCAR, se debería considerar este período como algo importante pues se ha evidenciado que hay personal que no pasó por los meses de prueba antes de obtener un contrato indefinido en la institución.

PREGUNTA 13:

¿Tuvo información de sus actividades a desarrollarse, al momento de su vinculación?

Actividades

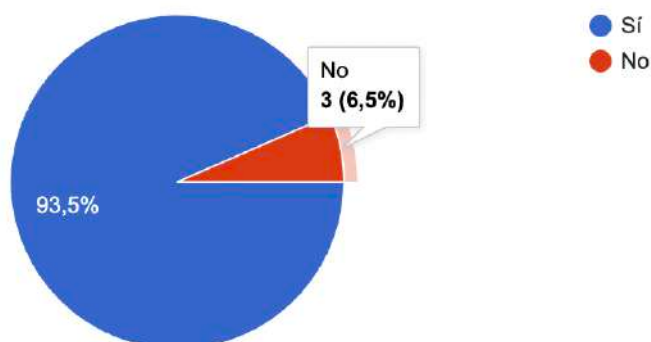
Tabla 16: Actividades

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	43	93,5%
NO	3	6,5%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Actividades

Figura 13: Actividades



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en la escuela de conducción SPORTMANCAR el 93,5% obtuvieron la información de las actividades a realizar y el 6,5% no la obtuvieron.

Análisis cualitativo:

En el proceso de inducción se debe entregar toda la información necesaria con el descriptivo del puesto y manual de funciones, en el caso del personal de la escuela de conducción SPORTMANCAR, dicha información es entregada a cada uno de los colaboradores, sin embargo, se ha pasado por alto en algunos casos.

PREGUNTA 14:

¿Cuándo usted ingresó a la organización tuvo un programa de inducción?

Inducción

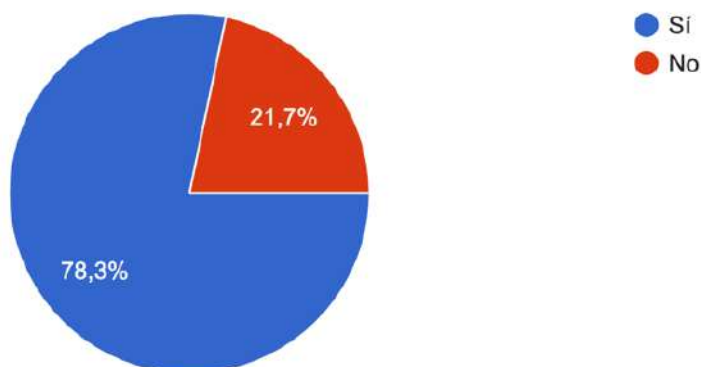
Tabla 17: Inducción

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	78,3%
NO	10	21,7%
TOTAL	46	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Inducción

Figura 14: Inducción



Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de SPORTMANCAR, 2022
Elaboración: Los autores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en la escuela de conducción SPORTMANCAR, el 78,3% tuvieron un programa de inducción, mientras que el 21,7% no obtuvieron un programa de inducción.

Análisis cualitativo:

La inducción al momento del ingreso del personal nuevo es muy importante, pues ahí se da a conocer de manera profunda la filosofía empresarial, así como el giro del negocio de la empresa y se obtiene toda la información necesaria con la descripción de las actividades que va a desarrollar, en el caso del personal de la escuela de conducción SPORTMANCAR, se evidencia la práctica del proceso de inducción, aunque no en su totalidad.

11. PROPUESTA DE ACCIÓN

11.1. INTRODUCCIÓN

En el presente apartado denominado propuesta de acción, se presenta un programa de inducción e inserción laboral que servirá a la escuela de conducción SPORTMANCAR de la ciudad de Loja como respuesta a las necesidades de la empresa utilizando la técnica Behavioral Event Interview, para mejorar el proceso en la selección de los candidatos a las vacantes que se requiera y que la productividad de la empresa sea la adecuada.

La presente propuesta se basa en cuatro etapas, la primera, el reclutamiento, donde se destaca la importancia de crear convocatorias adecuadas y estructuradas para receptor los perfiles idóneos. La segunda, la selección de personal, la técnica Behavioral Event Interview, ayuda a identificar las competencias de los aspirantes a la vacante mediante una serie de acciones y preguntas sobre supuestos que se pueden presentar en el desenvolvimiento laboral. La tercera, la contratación, en la que se formaliza el proceso de selección con el nuevo colaborador acogiendo como modelo las indicaciones legales para las empresas privadas en el código de trabajo. La cuarta etapa, la Inducción, es la bienvenida estructurada que ayuda a focalizar la relación entre la empresa y el colaborador creando un sentido de pertenencia al identificarse con la filosofía empresarial, al mismo tiempo crea un sentido de responsabilidad para las dos partes, una brindando seguridad y la otra desenvolviéndose correctamente en sus funciones.

Se destaca la innovación en los procesos organizacionales como punto clave de un nuevo desarrollo de cultura laboral. Evolucionar implica observar las falencias, dar luz a nuevos objetivos y plantearse métodos para poderlos alcanzar. Un proceso completo de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal es sin duda un gran aporte para una institución que busca transformar vidas, tanto de su público interno como externo. Los procesos de inserción e inducción estructurados, fundamentados y diferentes permiten que los aspirantes busquen a la institución por las excelentes referencias de satisfacción y competitividad laboral.

11.2. PRESENTACIÓN

El proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal es importante en las organizaciones y para que se puede realizar de una manera óptima es necesario que exista un programa establecido y que pueda servir como guía para que este proceso se aplique de una manera adecuada.

La implementación de un programa de inserción e inducción laboral, con hincapié en la entrevista de incidentes críticos, BEI, será un modelo accesible, fácil de comprender y adaptable a un sinnúmero de empresas que buscan la mejora continua. Tener establecido un programa, disminuye tiempos al momento de reclutar, permite establecer criterios específicos al momento de seleccionar, se puede aplicar con justicia contratos y facilita la implementación de programas de inducción. Los programas organizados garantizan la optimización de recursos económicos que se destinarán a otras áreas de mejora.

11.3. BENEFICIARIOS

A continuación, se indican los principales beneficiarios de nuestro proyecto de investigación:

Tabla 18: Beneficiarios

Beneficiarios	A quién está dirigido
Beneficiarios directos	46 colaboradores de la empresa SPORTMANCAR.
Beneficiarios indirectos	4000 clientes externos de la empresa SPORTMANCAR

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

11.4. ESTRUCTURA

Figura 15: Flujograma



Fuente: Los autores, 2022
Elaboración: Los autores

11.5. DOCUMENTO PRESENTADO

A continuación, presentamos el Programa de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal para la empresa SPORTMANCAR de la ciudad de Loja, desarrollado como propuesta de acción del proyecto de investigación.



PROGRAMA

DE

Reclutamiento, selección, contratación, e inducción de personal

ESCUELA DE CONDUCCIÓN
sportmancar

Mayo 2022



Ing. Joffre Sarmiento Chase, Mgs

Viviana Ordoñez Abendaño
Ricardo Yangua Jumbo

Loja - Ecuador

**PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN
E INDUCCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA SPORTMANCAR
DE LA CIUDAD DE LOJA**

1. Ficha técnica

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.

Rectora

Ing. Paulina Alemania Martínez Vega, Mgs.

Vicerrectora Académica

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

Coordinadora de Carrera

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Director de Titulación

Alexandra Viviana Ordóñez Abendaño.

Ricardo Fabián Yangua Jumbo

Autores

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Loja – Ecuador

Mayo 2022

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	Ficha técnica	76
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....		77
2.	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	79
3.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	80
4.	MARCO LEGAL	83
5.	DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA.....	84
6.	FLUJOGRAMA DEL PROCESO.....	85
7.	PROCESO DE SELECCIÓN.....	85
7.1.	RECLUTAMIENTO	85
7.1.1.	REQUERIMIENTO DEL PUESTO	86
7.1.2.	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.....	87
7.1.3.	CONVOCATORIA.....	89
7.1.4.	RECLUTAMIENTO INTERNO	89
7.1.5.	RECLUTAMIENTO EXTERNO	89
7.1.6.	POSTULACIÓN	91
7.2.	SELECCIÓN	92
7.2.1.	PRUEBAS TÉCNICAS	93
7.2.2.	PRUEBAS PSICOMÉTRICAS	94
7.2.3.	ENTREVISTA	95
7.3.	TÉCNICA DEL BEI.....	96
7.3.1.	CONTEXTO:.....	96
7.3.2.	RESPONSABILIDADES DEL PUESTO	97
7.3.3.	INCIDENTES CRÍTICOS.....	97
7.3.4.	RESULTADO	97
7.3.5.	EVALUACIÓN DE ENTREVISTAS	99
7.4.	TABLA DE DECISIÓN	99

		78
7.5.	CONTRATACIÓN.....	100
	7.5.1. MODELO DE CONTRATO	100
7.6.	INDUCCIÓN.....	102
	7.6.1. INDUCCIÓN A LA EMPRESA.....	102
	7.6.2. INDUCCIÓN AL PUESTO.....	103
8.	CRONOGRAMA DE APLICACIÓN.....	105
9.	PRESUPUESTO.....	106
10.	RESULTADOS ESPERADOS	107

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La escuela de conducción SPORTMANCAR nace en la ciudad de Machala en el año 2008, con valores definidos desde su inicio como el compromiso, perseverancia, unidad, lealtad y honestidad. Tiene una rápida expansión al ubicarse con sede principal en la ciudad de Loja.

La escuela se subdivide en agencias y sub agencias, cada agencia tiene un director encargado y un cuerpo administrativo que trabaja en conjunto con la Agencia Nacional de Tránsito. Actualmente existen 22 agencias a nivel nacional con un total de 200 colaboradores, ha recibido la certificación a la mejor escuela de conducción en el año 2019 otorgada por la ANT y se renueva constantemente.

La escuela de conducción Sportmancar en la ciudad de Loja tiene un cuerpo administrativo independiente guiado por la Ing. Lisbeth Mejía directora de la institución, el Ing. Yinsson Berrú, inspector encargado de las relaciones interinstitucionales y el cuerpo docente, la Lic. Rocío Poma, en calidad de técnico del área psicosenométrico y las relaciones interpersonales.

La escuela se dedica a la formación de conductores no profesionales para la obtención de las licencias tipo A, motos, tipo B, autos y tipo F, personas con discapacidad. Ofrece la posibilidad de mejorar las habilidades en conducción mediante cursos personalizados o de apoyo para tener un mayor conocimiento de las leyes de tránsito y de la práctica en volante.

La escuela de conducción está en una constante evolución, actualmente ha cambiado sus estrategias de marketing, ha definido nuevas áreas en el organigrama institucional. En relación a sus sub agencias, ha determinado las funciones integrándolas a la cultura en donde se ubican geográficamente.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

B

BEI: Entrevista de incidentes críticos (Behavioral Event Interview). (Fernández de Piérola, 2020)

Competencia: el término competencia está vinculado a la capacidad, la habilidad, la destreza o la pericia para realizar algo en específico o tratar un tema determinado. (Porto, 2021)

Convocatoria: es algo o alguien que convoca. El concepto también se utiliza para nombrar al escrito o anuncio con que se convoca. Para comprender este concepto, debemos saber que el verbo convocar refiere a citar o llamar a una o más personas para que asistan a determinado acto o lugar. (Gardey, Definición de convocatoria, 2021)

D

Departamento: Área de una empresa dedicada a una determinada función. Se puede componer de varios servicios y tiene una persona con funciones de

C

Cargo: conjunto de actividades u operaciones específicas y representativas, relacionadas con un mismo campo de acción, cuyo ejercicio conlleva responsabilidades y poseer capacidades, ya sea profesionales, técnicas o las propias de un oficio. (Zubia, 2019)

Contrato de trabajo: El contrato de trabajo es el documento formal y escrito que plasma las condiciones de la relación laboral entre un empleador-empleado, en el cual surgen obligaciones de pagar un salario a cambio de realizar un trabajo. (Roldán, 2017)

Cronograma: Calendario de trabajo o actividades en el que se especifican las etapas de un proceso. (Merino, Definición de cronograma, 2021)

E

Entrevista de selección: Reunión, generalmente de dos personas, destinada a evaluar el potencial de una persona candidata a un puesto. Generalmente, es la última etapa de un proceso de

dirección al frente del mismo. (Gardey, 2021)

Experiencia: conocimiento que se adquiere con la práctica y el desempeño de una actividad en un período de tiempo. Este concepto alude a la experiencia necesaria adquirida al familiarizarse con los problemas de trabajo y situaciones que se presentan en la actividad laboral respectiva. (Merino., 2021)

H
Habilidad: también llamada competencia laboral, hace referencia a un conjunto de aptitudes necesarias para un trabajo específico o exigidas en un mercado laboral. (Significados, 2022)

I
Incidentes críticos: Son aquellos sucesos en la práctica profesional que pueden causar perplejidad, dudas y/o sorpresa por los resultados inesperados. (Nail, 2017)

P
Perfil de un puesto: Características óptimas para el desempeño de una función laboral: formación, experiencia, aptitudes, liderazgo del candidato o candidata, etc. El conocimiento del perfil necesario para un puesto facilita el proceso de selección. (Escalante, 2021)

selección y la llevan a cabo personal especializado y/o el/la futuro/a jefe/a de la persona entrevistada. (González, 2021)

F
Flujograma: Un flujograma o diagrama de flujo consiste en una figura o gráfico que representa una serie de procesos o un grupo de actividades por medio de símbolos. (Arias, 2020)

Hoja de Vida: Enumeración y descripción detallada de la formación, experiencia y actividades profesionales de una persona. (Gardey, 2021)

Inducción: proceso guía que introduce el nuevo colaborador en una cultura organizacional y una filosofía laboral. (Merino, 2021)

O
Organigrama: Es la representación gráfica de la jerarquía de relaciones y dependencias dentro de una empresa, muestra de manera clara la estructura interna de una empresa u organización y las competencias. (Merino, 2019)

Plantilla de personal: Grupo de empleados y empleadas de una empresa. (Morales, 2020)

Preselección: Selección previa general. (Real Academia Española, 2021)

Programa: conjunto de actividades encaminadas a alcanzar determinados objetivos en tiempos cortos y espacios dados. (Porto, Definición de programa, 2021)

Políticas: actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos. (Porto, 2021)

R

Reclutamiento: Proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Ucha, 2019)

S

Simulación: Algo, imitando o fingiendo lo que no es. (Merino, 2019)

V

Vacante: Puesto de trabajo libre que no está cubierto (Gardey, 2018)

Proceso: conjunto de actividades dirigidas a la transformación de insumos para la obtención de un producto. Es un ordenamiento específico de actividades de trabajo, sobre un horizonte de tiempo y lugar que posee un inicio y un fin, así como entradas y salidas claras, que se puede llamar estructura de acción. (Westreicher, Proceso, 2020)

Puesto: conjunto de deberes y responsabilidades permanentes que requieren la atención de una persona durante la totalidad o parte de la jornada de trabajo. (Porto, 2015)

Rol: Papel que desempeña cada persona dentro de una unidad social determinada. Cada institución se puede analizar en función del conjunto de roles asumidos por cada uno/a de sus componentes. (Porto, 2018)

T

Técnica: Destreza y habilidad de una persona que requiere usar estos procedimientos o recursos, que se desarrollan por el aprendizaje y la experiencia. (Merino, 2021)

4. MARCO LEGAL

"La escuela de conductores no profesionales SPORTMANCAR, es un establecimiento técnico-educativo, destinado a formar y adiestrar a los conductores no profesionales para obtener licencias de uno de estos tipos: A, B, F, a las que accederán previo a un riguroso proceso de aprendizaje de la teoría y la práctica del aspirante para conducir responsablemente el respectivo vehículo para cuyo manejo se ha habilitado".

La Resolución No. 029-DE-ANT-2020, Capítulo I, informa: Que el numeral 26 del Art. 29 de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial, establece entre las funciones y atribuciones del Director Ejecutivo de la Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, la de: "Autorizar, regular y controlar el funcionamiento y apertura de cursos de las Escuelas de Formación de conductores profesionales y no profesionales, así como autorizar la realización de los cursos de capacitación de los Institutos de Educación Superior, Escuelas Politécnicas Nacionales legalmente autorizados y de conformidad con el respectivo reglamento" (Sportmancar, 2021)

La institución afirma y resalta las resoluciones antes expuestas al momento de dar un servicio de calidad a sus clientes, esto se ve reflejado en el reconocimiento otorgado a SPORTMANCAR en el año 2019 como la mejor escuela de conducción en enseñanza y procesos a nivel nacional.

5. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

La escuela de conducción Sportmancar cuenta con un programa de inserción e inducción laboral tradicional, es decir una rutina que se ha mantenido durante los últimos años según han surgido nuevas necesidades. Sin embargo, hay una constante muy arraigada en este programa, es muy variado el tiempo que se implementa para cada proceso, no existe un control de gastos, no cuentan con el departamento de talento humano, no ha establecido tiempos para desarrollar los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción, no cuentan con un manual de procesos, no existe un descriptivo de puestos, no cuentan con una matriz de evaluación para calificar la selección de personal, no socializan un manual de políticas internas y no se han establecido manuales de inducción.

Actualmente el área de innovación y comunicación es la encargada de realizar las convocatorias y publicar las ofertas laborales, esto con miras en el diseño y la publicidad sin establecer el tiempo de permanencia de la convocatoria en la misma no existe el personal con el conocimiento de las diferentes técnicas para llevar a cabo el proceso. La técnica del BEI sería idónea para implementarse en la institución considerando que por medio de incidentes críticos evalúa y pone a prueba a cada candidato, es una técnica sencilla, fácil de aplicar y sus resultados son eficientes y eficaces.

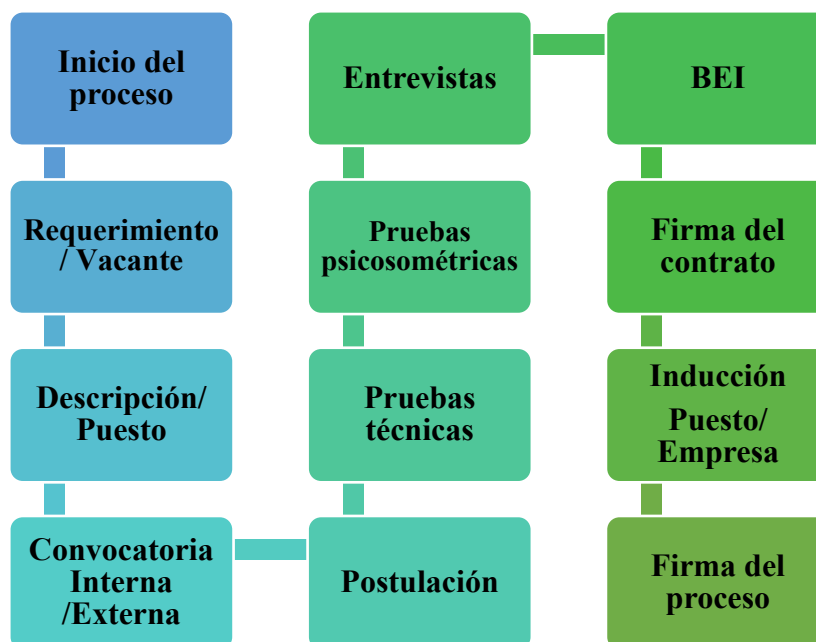
Tabla 19: Ventajas y desventajas

VENTAJAS	DESVANTAJAS
Obtención del personal idóneo para el puesto de trabajo.	Personal poco cualificado para el puesto de trabajo.
Reducción de costos y gastos.	Costos y gastos elevados.
Optimización del tiempo.	Exceso de vacíos y procesos repetitivos.
Experiencia positiva para los candidatos.	Daño en la imagen empresarial como empleador.
Estandarización y fácil manejo del proceso.	Cansancio físico y mental de los reclutadores.

Fuente: Los autores, 2022
Elaboración: Los autores

6. FLUJOGRAMA DEL PROCESO

Figura 16: Flujoograma del proceso



Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

7. PROCESO DE SELECCIÓN

Un proceso de selección es aquel que surge cuando existe la necesidad de llenar una vacante en una empresa determinada, este proceso está conformado por cuatro etapas: reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.

En SPORTMANCAR se realizará el proceso de selección de personal mediante un el conjunto de pruebas antes mencionadas con el fin de elegir al candidato ideal para que fortalezca las metas empresariales, este proceso se iniciará con la fase de reclutamiento.

A continuación, se presentará un modelo ejemplo con el cargo de Instructor/a.

7.1. RECLUTAMIENTO


El proceso de selección empieza con la primera fase que es el reclutamiento, en esta etapa se necesita tener clara la vacante a cubrirse y el perfil del puesto

requerido, buscar los medios para atraer al talento humano idóneo, determinando tiempos, costos, objetivos y métodos. Esta fase inicia con el requerimiento del puesto.

7.1.1. REQUERIMIENTO DEL PUESTO

Una vez identificada la vacante a cubrir y el perfil necesario, el encargado del área mediante correo electrónico, dará a conocer oficialmente al director general la necesidad creada por medio de la siguiente plantilla:

Tabla 20: Formulario requerimiento de vacante

	
FORMULARIO REQUERIMIENTO DE VACANTE	
GENERALIDADES DEL PUESTO	
Puesto a cubrir	Instructor
Área	Docencia
Sueldo Actual	\$ 425,00 más comisiones
CAUSA DE LA VACANTE	
Nuevo	
Renuncia	x
Destitución del empleado	
Traslado	
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS TAREAS DEL CARGO	
<p>Enseñar técnicas y normas conductuales al momento de conducir.</p> <p>Llevar un control mecánico del vehículo asignado.</p> <p>Cuidar la imagen corporativa y llevar un control de ruta de las prácticas de conducción.</p> <p>Difundir la marca y colaborar con el área de ventas cuando lo requiera.</p>	
REQUISITOS DESEABLES PARA EL CARGO	
Nivel de instrucción	Bachiller, Técnico, Otros.
Experiencia Laboral relacionada con el cargo	5 años de conducción responsable. Mecánica básica.
Competencias deseadas (habilidades y capacidades que puedan ser útiles)	<p>COMPETENCIAS CONDUCTUALES:</p> <p>Conocimiento del entorno</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>Orientación a los resultados</p> <p>Orientación de servicio</p> <p>COMPETENCIAS TÉCNICAS</p> <p>Desarrollo Estratégico</p> <p>Monitoreo y Control</p> <p>Atención / Asesoramiento</p>

SOLICITADO POR	AUTORIZADO POR
Nombre: Cargo: Inspector académico	Nombre: Cargo: Director General
Fecha:	Fecha:
Firma	Aprobado Firma

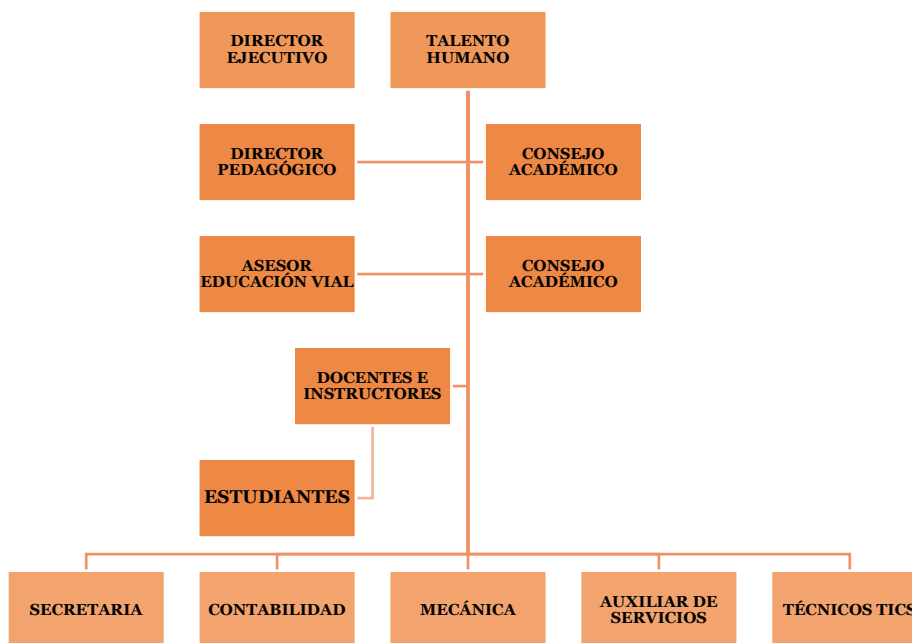
Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

7.1.2. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

En esta fase se resaltan las funciones y actividades a cumplirse en el puesto de trabajo.

Figura 17: Organigrama propuesta



Fuente: (Morocho, 2021)

Tabla 21: Descripción del puesto

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Código:	SI00	Dirección, Supervisión, Clientes.	Nivel de Instrucción:	Bachiller, Técnico, Otros
Denominación:	Instructor		Título Requerido:	Licencia tipo A y B
Área	Docencia			

MISIÓN		EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Transmitir toda la experiencia y conocimiento en normas de tránsito y seguridad vial, y brindar confianza y seguridad al alumno para que asimile e incorpore habilidades para conducir un vehículo.		Tiempo de Experiencia:	5 años de conducción responsable
ACTIVIDADES ESENCIALES			
Actualización constante en leyes de tránsito y seguridad vial.			
Enseñanza teórica práctica de habilidades y técnicas de conducción.			
Mantenimiento mecánico del vehículo asignado.			
Administración de rutas.			
Apoyo en el área de ventas.			
COMPETENCIAS TÉCNICAS			
Denominación de las competencias	Definición	Nivel	Comportamiento Observable
Desarrollo Estratégico	Es la capacidad para dirigir, analizar y evaluar el desempeño práctico en las habilidades de conducción.	Alto	Tiene un papel activo en la definición de los métodos de enseñanza.
Monitoreo y Control	Evaluar cuan bien está algo o alguien aprendiendo o haciendo algo.	Alto	Desarrolla mecanismos de monitoreo y control de la eficiencia, eficacia de la malla curricular.
Atención / Asesoramiento	Ofrecer guías / sugerencias a los demás para que tomen los servicios ofrecidos por la empresa.	Alto	Atención al público en general en materia de su competencia.
COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
Denominación de las competencias	Definición	Nivel	Comportamiento Observable
Conocimiento del entorno	Es la capacidad de adaptar las rutas y los horarios para la conducción.	Alto	Identifica las dificultades en la asimilación de las técnicas de conducción.
Inteligencia emocional	Es la habilidad de entender, usar y administrar nuestras emociones, reduciendo el estrés, de manera que ayuden a comunicar efectivamente, empatizar con los estudiantes, superar desafíos y aminorar conflictos.	Alto	Mantener el control de las situaciones que se presentan al momento de las prácticas de manejo.
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente, con miras al logro de estándares de excelencia.	Alto	Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.
Orientación de servicio	Implica focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con eficiencia y eficacia.
SOLICITADO POR		AUTORIZADO POR	
Nombre:		Nombre:	
Cargo: Inspector académico		Cargo: Director General	
Fecha:		Fecha:	
Firma		Firma	

Fuente: Los autores, 2022

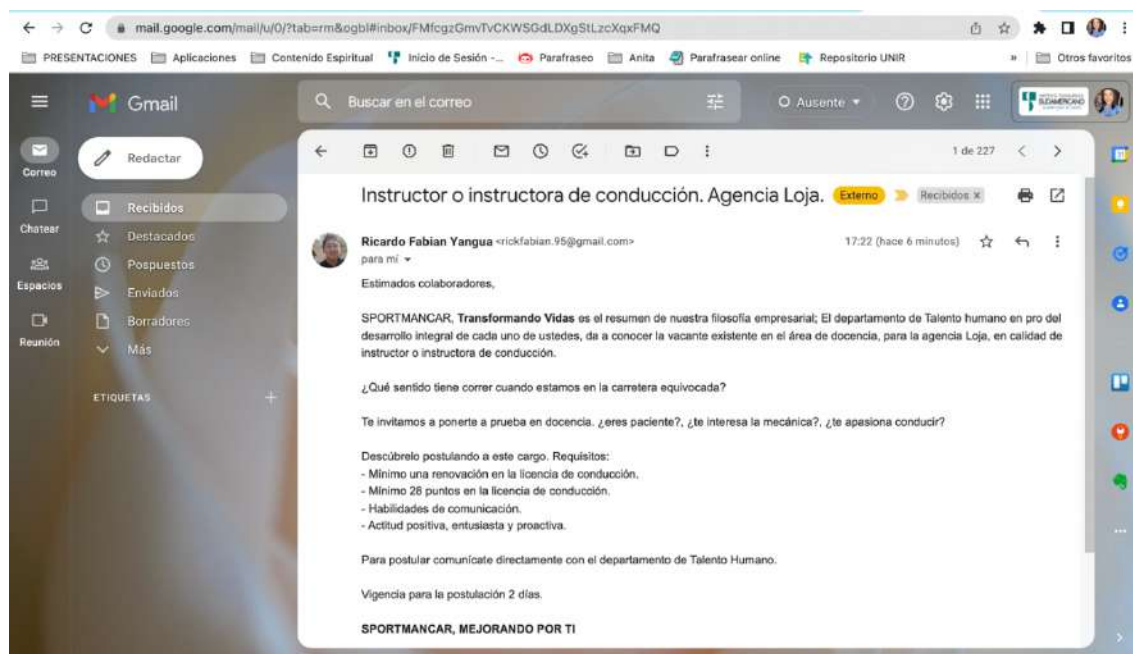
Elaboración: Los autores

7.1.3. CONVOCATORIA

En la etapa de convocatoria se dará a conocer mediante los distintos medios, tradicionales o digitales el perfil requerido para cubrir la vacante.

7.1.4. RECLUTAMIENTO INTERNO

El reclutamiento interno consiste en atraer a los candidatos que se encuentran dentro de la empresa y se motivará a los empleados de esta a que puedan postularse para cubrir la vacante disponible, se deberá realizar una convocatoria general a cada uno de los colaboradores de la empresa indicando un plazo máximo de 2 días para la postulación. Al no existir candidatos idóneos se dará inicio a realizar la convocatoria externa.



Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

7.1.5. RECLUTAMIENTO EXTERNO

En esta etapa del proceso se requerirá al área de marketing y comunicación, la elaboración de la convocatoria que contenga los siguientes aspectos principales para la postulación a la vacante disponible. Se establecerá un plazo máximo de 3 días laborables para de visibilidad de la oferta.

Tabla 22: Reclutamiento externo, convocatoria



Oportunidad Laboral

¿Tienes conocimientos y práctica en conducción?

En Sportmancar nos preocupamos en ayudar a las personas a disfrutar el presente y mirar con confianza el futuro, por eso construimos un ambiente laboral lleno de oportunidades.

Nos encontramos en la búsqueda de un(a) Instructor(a) de Conducción para la Agencia Loja

Requisitos:

Título de tercer nivel, Bachiller, Otro.

Edad de 25 a 35 años.

Mínimo 5 años con su licencia de conducción.

Mínimo 28 puntos en su licencia.

Habilidades de comunicación.

Actitud positiva, entusiasta y proactiva.

Disponibilidad inmediata.

Beneficios:

Ofrecemos un paquete remunerativo competitivo.

Desarrollo profesional.

Excelente ambiente de trabajo.

Envíanos tu hoja de vida al correo electrónico:

talentohumano@sportmancar.com

¡Ven y forma parte de nuestro gran equipo de trabajo en la mejor Escuela de Conducción del país!

Fuente: Los autores, 2022


Elaboración: Los autores

Una vez que se obtenga el alcance buscado de aspirantes, para la preselección los candidatos deberán llenar una solicitud de empleo, misma que, permitirá descartar de manera digital las hojas de vida que no cumplan con el perfil.

7.1.6. POSTULACIÓN

Al momento en que los candidatos realicen la entrega de su hoja de vida, se les enviará por correo electrónico la solicitud de empleo, misma que deberá estar llena en todos los campos para su verificación y ésta será anexada a su hoja de vida.

Tabla 23: Solicitud de empleo

							
SOLICITUD DE EMPLEO							
Puesto al que aplica		Fecha		Aspiración salarial		Salario aprobado	
Nota: La información proporcionada será tratada confidencialmente							
DATOS PERSONALES							
Apellidos:			Nombre (s):			Edad:	Sexo
							M F
Dirección domicilio (calle y número):			Ciudad:				
			Teléfono convencional:				
			Teléfono celular:				
Lugar y fecha de nacimiento:			País				
			Nacionalidad:				
			Correo electrónico:				
Estado civil				Estatura		Peso	
Soltero	Casado		Otro				
Vive con:				Personas que dependen de usted			
Padres	Familia	Parientes	Solo	Cónyuge	Hijos	Padres	Otros
ESTADO DE SALUD							
¿Cómo considera su estado de salud actual?		¿Padece alguna enfermedad crónica? Si () No ()					
Bueno () Regular () Malo ()		¿Cuál?					
¿Practica Ud. alguna actividad deportiva?		¿Ingiere bebidas alcohólicas?		¿Consume cigarrillos?			
Si () No ()		Si () No ()		Si () No ()			
¿Cuál?		¿Con qué frecuencia?		¿Con qué frecuencia?			
DATOS FAMILIARES							
NOMBRE			DOMICILIO			OCUPACIÓN	
Padre							

Madre						
Cónyuge						
Nombre, edades y ocupación de los hijos						
NIVEL DE INSTRUCCIÓN						
NOMBRE EDUCATIVA	INSTITUCIÓN	DOMICILIO	FECHA		AÑOS	TÍTULO O CERTIFICACIÓN
			DESDE	HASTA		
Primaria:						
Secundaria:						
Tercer Nivel:						
Cuarto Nivel:						
Estudios que está efectuando en la actualidad:						
Escuela		Horario	Curso o Carrera		Grado	
CURSOS Y/O SEMINARIOS						
NOMBRE EDUCATIVA	INSTITUCIÓN	LUGAR	FECHAS		HORAS	
SOLICITADO POR				AUTORIZADO POR		
Nombre:				Nombre:		
Cargo: Inspector académico				Cargo: Director General		
Fecha:				Fecha:		
Firma				Firma		

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

7.2. SELECCIÓN


Una vez finalizado el reclutamiento se llevará a cabo la fase de selección en donde se valida los documentos presentados al área de talento humano para verificar el cumplimiento de requisitos según el perfil del puesto requerido. Luego de seleccionados los candidatos que cumplen con los requisitos del perfil del puesto se

realizarán las pruebas técnicas y pruebas psicométricas, para encontrar los 3 mejores CV para que se pueda realizar la entrevista y la técnica del BEI.

7.2.1. PRUEBAS TÉCNICAS

Una vez que los aspirantes hayan pasado el primer filtro en la etapa de reclutamiento, se deberá realizar una preselección en la cual los candidatos que se ajusten al perfil requerido rendirán la siguiente prueba técnica.

Tabla 24: Pruebas técnicas

		
FORMATO DE PRUEBAS TÉCNICAS	CALIFICACIÓN	
Nombres Completos:		
Cargo al que aplica:		
Fecha:		
Para la presente evaluación el candidato deberá realizar una prueba práctica en la que se evaluarán los siguientes parámetros:	SI	NO
1. ¿Enciende correctamente el vehículo?		
2. ¿Usa el cinturón de seguridad?		
3. ¿Al poner el vehículo en movimiento lo realiza en forma adecuada?		
4. ¿Utiliza las direcciones correctamente?		
5. ¿Regula adecuadamente y observa periódicamente los retrovisores?		
6. ¿Realiza el cambio de marcha y velocidades correctamente?		
7. ¿Gira correctamente?		
8. ¿Respeta las señales de tránsito?		
9. ¿Los cruces de vía los realiza correctamente?		
10. ¿Disminuye la velocidad y se detiene adecuadamente?		
11. ¿Al salir en una pendiente lo realiza en forma correcta?		
12. ¿Toma precaución al ingresar y salir de un redondeo?		
13. ¿Respeta los límites de velocidad?		
14. ¿Rebasa en forma adecuada?		
15. ¿Conduce a la defensiva?		
16. ¿Se estaciona correctamente?		
17. ¿Guarda distancia con los demás vehículos?		
18. ¿Al conducir demuestra cortesía con los demás conductores y peatones?		
19. ¿Mantiene el carril y controla el volante con las dos manos?		
20. ¿Apaga el vehículo en forma adecuada?		
Además, se debe realizar una evaluación sobre mecánica básica:		
21. ¿Cuáles son los tres elementos que se necesitan para que haya combustión?		
22. ¿Las Siglas RPM significan?		
23. ¿Si por el tubo de escape de un automóvil sale humo AZUL significa?		
24. ¿Si por el tubo de escape de un automóvil sale humo BLANCO significa?		
25. ¿Si por el tubo de escape de un automóvil sale humo NEGRO significa?		

26. ¿Qué prueba se realiza para diagnosticar un motor de combustión interna (Desgaste de motor)?	
27. Los componentes fijos del motor son:	
28. ¿Qué sucede cuando existe desgaste en el motor?	
29. ¿Qué ventajas presentan los automóviles híbridos?	
30. El automóvil está conformado por:	
31. ¿Qué tipo de motor utiliza una chispa para su combustión?	
32. Las partes móviles del motor de combustión interna son:	
33. ¿Cuántos tiempos tiene el motor de ciclo Otto?	
34. Los automóviles actualmente llevan la bomba de gasolina:	
35. ¿Qué controla el cuerpo de aceleración?	
36. El sistema de inyección se clasifica según el número de inyectores en:	
37. Cuando el combustible se inyecta fuera de la cámara de compresión, decimos que el motor es de:	
38. Cuando el combustible se inyecta dentro de la cámara de compresión, decimos que el motor es de:	
.....
Postulante	Evaluador


Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

7.2.2. PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Una vez presentada la hoja de vida de manera digital al departamento de Talento Humano se procederá con la verificación de los requisitos mínimos indispensables para cubrir la vacante y se dará a conocer el cronograma para rendir las pruebas psicométricas. Estas están enfocadas en conocer los rasgos de personalidad de cada candidato.

Tabla 25: Pruebas Psicométricas

	
FORMATO DE PRUEBAS PSICOMETRICAS	CALIFICACIÓN
Nombres Completos:	
Cargo al que aplica:	
Fecha:	
PREGUNTAS Cuando tienes una cita eres puntual: No Alguna vez Si Para ti el día tiene suficientes horas o sientes que te falta tiempo: Las suficientes Alguna vez Me falta tiempo	

Sientes que eres muy competitivo: No Alguna vez Si	
Comes y caminas habitualmente más rápido que el resto de la gente: No Sólo cuando tengo prisa Si	
Sueles hacer varias cosas a la vez en vez de esperar a terminar para iniciar la siguiente: No Alguna vez Si	
Te impacientas cuando te hablan esperando a que terminen porque quieres hablar tú: No Alguna vez Si	
Expresas tus sentimientos: No Alguna vez Si	
Tiendes a terminar las frases de otras personas o te impacientas si tarda: No Alguna vez Si	
Tienes muchos intereses o inquietudes fuera de tu trabajo: No Alguna afición Si	
Te irrita que el conductor del vehículo que va delante vaya demasiado despacio: No Alguna vez Si	
Te irrita esperar en el supermercado o en el médico: No Alguna vez Si	
Cuando alguien hace algo que tu podrías hacer más rápido te desesperas: No Alguna vez Si	
No soportas hacer tareas muy repetitivas: Si Lo puede soportar No	
Cuando estás en un descanso, continúas pensando en tus problemas domésticos o laborales: No Solo cuando algo me preocupa bastante Si	
Te sientes culpable cuando estás sin hacer nada durante varias horas o días: No Alguna vez Si	
.....
Postulante	Evaluador

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

7.2.3. ENTREVISTA

Una vez con los candidatos que han cumplido los requisitos y han pasado la verificación del perfil se procederá a realizar las entrevistas con el departamento de talento humano y la dirección general de la empresa.

Tabla 26: Entrevista

	
FORMATO DE ENTREVISTA	CALIFICACIÓN:

Nombres y apellidos:	
Cargo al que postula:	
Fecha:	
De acuerdo a la información obtenida en la entrevista, y para conocer más a fondo al candidato, realice sus comentarios a continuación	
¿Cuáles son sus proyectos a futuro? ¿Qué concepto tiene de sí mismo? ¿Qué aspectos familiares son destacables? ¿Como describiría las funciones principales de los puestos desempeñados anteriormente? ¿Por qué desea cambiar de trabajo? Si está desempleado actualmente, especifique. ¿Cuál es su aspiración salarial? ¿Como describiría a sus jefes anteriores? Enuncie 3 fortalezas y 3 debilidades suyas. ¿Por qué usted se considera como el candidato idóneo para cubrir la vacante? ¿Cuál sería su aporte esencia en la empresa?	
Encierre en un círculo el término más descriptivo de la persona entrevistada	
PRESENTACIÓN	PERSONALIDAD
Excelente	Crea una impresión amigable
Normal	Parece correcto y sincero
Necesita mejorar	Extrovertido/Introvertido
OBSERVACIONES	
..... Evaluado Evaluador

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

7.3. TÉCNICA DEL BEI

En esta etapa del proceso de selección se resaltarán los incidentes críticos que se puedan presentar al desempeñar las actividades laborales. Con esto se podría mentalizar el perfil del colaborador en potencia, así como las aptitudes y actitudes de cada candidato.

Para desarrollar correctamente esta técnica se deberá seguir cuatro pasos fundamentales:

7.3.1. CONTEXTO:

- Crear un buen clima y controlar el entorno.
- Establecer un sentido de mutuo acuerdo entre el entrevistador y el entrevistado.
- Motivar al entrevistado a participar. Explicar por qué está siendo entrevistado. El puesto para el cual aplica.

- Enfatizar la confidencialidad de las respuestas. Por ejemplo, si está trabajando actualmente en alguna empresa.

7.3.2. RESPONSABILIDADES DEL PUESTO

- Preguntar por el título de su puesto (si es que está trabajando o de su última posición).
- Cuáles son sus o fueron sus responsabilidades ubicación en el organigrama.
- Relato de un día tipo


7.3.3. INCIDENTES CRÍTICOS

- Previamente se debe preparar las preguntas a realizarse, considerando lo siguiente:
 - Invitar al entrevistado que seleccione 2 situaciones en las que él o uno de sus colaboradores rindió o se desempeñó extremadamente bien o extremadamente mal.
 - Cuál fue la situación.
 - Qué pensó, sintió e hizo.
 - Profundizar cada incidente para identificar qué competencias se pusieron en juego.

7.3.4. RESULTADO

- Agradecer al entrevistado por su valioso tiempo e información.
- Organizar los temas vistos en la entrevista para su respectiva calificación.

Tabla 27: Entrevista BEI

	
FORMATO DE ENTREVISTA BEI	CALIFICACIÓN
Nombres y apellidos:	
Cargo al que postula:	
Fecha:	

ENTREVISTA BEI

PREGUNTAS:

Pregunta libre. Desempeño exitoso del colaborador (acciones destacadas)

.....

Pregunta libre. Desempeño negativo del colaborador (acciones destacadas)

.....

En caso de tener que trabajar durante 10 horas seguidas, durante 7 días consecutivos, ¿cuál cree que sería su desempeño en el séptimo día?

.....

En caso de tener un fallo mecánico en el vehículo y que se encuentre con un estudiante muy nervioso, ¿cómo reaccionaría?

.....

En caso de suscitarse un siniestro causado por el alumno en una de sus clases prácticas ¿cómo cree que sería su reacción?

.....

En caso de no tener el número de estudiantes para cumplir su horario laboral ¿estaría dispuesto a ayudar al departamento de marketing en la difusión física de publicidad para cumplir la meta empresarial?

.....

En caso de que un estudiante llegare en estado etílico a las clases prácticas y el mismo tiene cierto parentesco con usted, ¿cómo procedería?

.....

COMPORTAMIENTOS DESEADOS

COMPORTAMIENTOS NO DESEADOS

OBSERVACIONES


.....
 Evaluado

.....
 Evaluador

7.3.5. EVALUACIÓN DE ENTREVISTAS

La fase de evaluación se realizará una vez que los aspirantes hayan tenido las respectivas entrevistas con el jefe departamental y talento humano.

Tabla 28: Evaluación entrevistas

		
EVALUACIÓN ENTREVISTAS	Fecha:	N°
Evaluador:		
Postula al cargo de:		
Criterios a evaluar	Intervalo de Calificación	Puntos
Presentación personal Higiene y características físicas	1-5	
Expresión verbal Oral expresar ideas, es convincente, dinámico	1-5	
Sociabilidad Expresivo, empático, agradable, acogedor.	1-5	
Motivos de postulación Motivos por los que desea cambiar de empleo, evaluar expectativas de permanencia en la Institución	1-5	
Experiencia y conocimientos Grado de experiencia y conocimiento que tiene para desempeñar el cargo	1-5	
Perfil del cargo Evaluar forma como se ajusta el perfil del cargo requerido	1-5	
Entrevista BEI	1 - 5	
Puntaje total		1 - 5

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

7.4. TABLA DE DECISIÓN

Luego de realizar las entrevistas se procederá a la calificación de todos los parámetros evaluados, así se podrá determinar cuál será el postulante con la calificación más alta, mismo que será el candidato que se haga acreedor al puesto de trabajo.

Tabla 29: Calificación final


CALIFICACIONES FINALES

N°	Apellidos y Nombres	Cédula	Nota Prueba Técnica	Nota Prueba Psicométrica	Nota Entrevista / BEI	Nota Total
1						
2						
3						
4						
5						

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

7.5.CONTRATACIÓN

Una vez culminado el proceso de selección se pasa a formalizar el veredicto del candidato que ha pasado con éxito todas las etapas, con lo cual se procede a realizar el contrato de trabajo de acuerdo a la ley ecuatoriana, se firma un contrato por escrito, de carácter legal. El tipo de contrato elegido en este caso es indefinido, con un periodo de prueba de 90 días en el cual el empleador confirmará el éxito de la selección del personal.

7.5.1. MODELO DE CONTRATO

El modelo de contrato de trabajo que se utilizará, será el que se encuentra aprobado por el ministerio de relaciones laborales y que se encuentra en vigencia, es decir el contrato a plazo fijo con 90 días de prueba. Las rúbricas deberán ser eliminadas al momento de utilizar el modelo de contrato de trabajo.

Tabla 30: Contrato de trabajo

<p>CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO</p> <p>En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ del año _____, comparecen, por una parte (<i>Escriba los nombres completos del EMPLEADOR. Si se trata de una persona jurídica colocar el nombre de la compañía, seguida de la frase “debidamente representada por [nombre del representante legal”]</i>) portadora de la cédula de ciudadanía N° (<i>Escriba la cédula de identidad del EMPLEADOR</i>) en calidad de EMPLEADOR; y, por otra parte, el/la señor(a/ita) (<i>Escriba el nombre del TRABAJADOR</i>), portador de la cédula de ciudadanía N° (<i>Escriba el número de cédula de ciudadanía del TRABAJADOR</i>) en calidad de TRABAJADOR. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de (<i>ciudad de domicilio de las partes</i>) y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar este CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDEFINIDO con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:</p> <p style="text-align: center;">AL EMPLEADOR y TRABAJADOR en adelante se los denominará conjuntamente como “Partes” e individualmente como “Parte”.</p>

PRIMERA. - ANTECEDENTES:

EL EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad necesita contratar los servicios laborales de un (*ingresar cargo requerido*).

SEGUNDA. - OBJETO DEL CONTRATO:

EL EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades contrata al TRABAJADOR en calidad de (*Ingresar cargo del TRABAJADOR*). Revisados los antecedentes de (*Escriba los nombres completos del TRABAJADOR*), éste declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado, por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes, El EMPLEADOR y el TRABAJADOR proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

TERCERA. - JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO:

EL TRABAJADOR cumplirá sus labores en la jornada ordinaria máxima, establecida en el artículo 47 del Código de Trabajo, de lunes a viernes en el horario de (*detalle las horas de la jornada de trabajo*), con descanso de (*detalle la hora de descanso, ejemplo: una hora para el almuerzo*), de acuerdo al artículo 57 del mismo cuerpo legal, el mismo que declara conocerlo y aceptarlo.

Las Partes podrán convenir que el TRABAJADOR labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten, para lo cual se aplicará las disposiciones establecidas en el artículo 55 de este mismo Código.

El horario de labores podrá ser modificado por el empleador cuando lo estime conveniente y acorde a las necesidades y a las actividades de la empresa, siempre y cuando dichos cambios sean comunicados con la debida anticipación, conforme el artículo 63 del Código del Trabajo.

Los sábados y domingos serán días de descanso forzoso, según lo establece el artículo 50 del Código de la materia.

CUARTA. - REMUNERACIÓN:

El Empleador, de acuerdo a los artículos 80 y 83 del Código de Trabajo, cancelará por concepto de remuneración a favor del trabajador la suma de (*colocar la cantidad que será la remuneración en letras y números, ejemplo: SEISCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, USD 600,00*), mediante (*detallar la forma de pago, ejemplo: acreditación a la cuenta bancaria del trabajador, efectivo, cheque*).

Además, el Empleador cancelará los demás beneficios sociales establecidos en los artículos 97, 111 y 113 del Código de Trabajo, conforme el Acuerdo Ministerial No. 0046 del Ministerio de Relaciones Laborales. Asimismo, el Empleador reconocerá los recargos correspondientes por concepto de horas suplementarias o extraordinarias, de acuerdo a los artículos 49 y 55 del Código de Trabajo, siempre que hayan sido autorizados previamente y por escrito.

QUINTA. - PLAZO DEL CONTRATO:

El presente contrato, conforme el artículo 14 del Código de Trabajo, es de plazo indefinido.

Este contrato podrá terminar por las causales establecidas en el Art. 169 del Código de Trabajo en cuanto sean aplicables para este tipo de contrato.

SEXTA. - LUGAR DE TRABAJO:

EL TRABAJADOR desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en (*Escriba la dirección de la compañía*), en la ciudad de (*Ingresar la ciudad*), provincia de (*Ingresar Provincia y barrio*) para el cumplimiento cabal de las funciones a él encomendadas.

SÉPTIMA. - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES:

En lo que respecta a las obligaciones, derechos y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV "*De las obligaciones del Empleador y del Trabajador*", a más de las estipuladas en este contrato.

OCTAVA. - LEGISLACIÓN APLICABLE:

En todo lo no previsto en este Contrato, las partes se sujetan al Código del Trabajo.

NOVENA. - JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como al procedimiento oral determinados por la Ley.

DÉCIMA. - SUSCRIPCIÓN:

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado, firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor.

Suscrito en la ciudad de (*Escriba la ciudad*), el día _____ del mes de _____ del año _____.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2022

Elaboración: Los autores

7.6.INDUCCIÓN

En esta etapa se procede a realizar el respectivo proceso de inducción al nuevo candidato a través de toda la empresa.

7.6.1. INDUCCIÓN A LA EMPRESA


En esta etapa se le realizará al nuevo integrante de la escuela de conducción Sportmancar un recorrido por las instalaciones de la misma en la que también se le

dará a conocer el reglamento interno de trabajo, el reglamento interno de Seguridad y Salud Ocupacional, el horario, las actividades y procesos internos.

7.6.2. INDUCCIÓN AL PUESTO

En esta fase final se dará a conocer al colaborador cuales son las funciones que deberá desempeñar en su nuevo puesto de trabajo, y también se le hará conocer cuáles son sus responsabilidades y las metas que se espera obtener, enfocando siempre a la integración y a que se sienta parte de la empresa.

Tabla 31: Inducción

			
PROCESO DE INDUCCIÓN			
Nombres y apellidos:			
Cargo:			
Fecha:			
INDUCCIÓN A LA EMPRESA			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSO	TIEMPO
Bienvenida	Representante Legal	Manual de bienvenida Presentación formal a directivos	10 minutos
Presentación de la Filosofía empresarial Historia de la empresa Misión Visión Valores Objetivos Organigrama institucional	Responsable de Talento Humano	Presentación verbal Documento escrito	15 minutos
INDUCCIÓN AL PUESTO			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSO	TIEMPO
Políticas de Internas Horario de trabajo Días de pagos salariales Canales de comunicación Compromisos y responsabilidades Metas y resultados a alcanzar Entrega de Productos	Responsable de Talento Humano Jefe Inmediato	Presentación Documento escrito	15 minutos
Presentación del personal a cargo y/o equipo de trabajo	Responsable Talento Humano Jefe inmediato	Presentación verbal	10 minutos
Reconocimiento de los departamentos y áreas de la empresa	Responsable Talento Humano	Recorrido presencial	10 minutos

Reconocimiento del lugar o puesto de trabajo	Responsable Talento Humano	In situ	5 minutos
Planteamiento de preguntas o inquietudes	Responsable Talento Humano	In situ	5 minutos
OBSERVACIONES:			
..... Colaborador	 Responsable de Talento Humano	

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

8. CRONOGRAMA DE APLICACIÓN

Para la propuesta del programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción se establecerá el siguiente cronograma mismo que tiene una duración de 15 días, suponiendo que hoy 15 de marzo de 2022 ingresa a talento humano la solicitud de la vacante, el proceso debería culminar el día 31, para establecer esta fecha se debe considerar los días no laborables.

Tabla 32: Cronograma

			
CRONOGRAMA			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	HORARIO	DÍAS
1. Convocatoria Interna Recepción de CV	Responsable de Talento Humano	08:00 – 18:00	2 día laborales
2. Convocatoria Externa Recepción de CV	Responsable de Talento Humano	08:00 – 18:00	3 días laborales
3. Pruebas Técnicas y Psicométricas	Responsable de Talento Humano	10:00 – 17:00	5 días laborales
4. Entrevista / BEI	Director Ejecutivo / Responsable Talento Humano	15:00 – 17:30	2 días laborales
5. Contratación e Inducción	Responsable del Área / Responsable Talento Humano	08:00 – 12:00 / 14:00 – 18:00	3 días laborales
TOTAL, DÍAS			15

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

Nota: Las fechas se podrán adaptar a las necesidades de la empresa.

9. PRESUPUESTO

Si la empresa dispone de un departamento o área de talento humano, el presupuesto del programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal, no generaría ningún gasto, solo debería implementar el programa planteado; si la empresa no cuenta con el departamento de talento humano, el director ejecutivo designará la ejecución del programa a la persona que considere pertinente para la realización del mismo o, se consideraría contratar a un consultor externo para realizar dicho proceso, para lo cual se considerarían los siguientes costos:

Tabla 33: Presupuesto

		
PRESUPUESTO		
DETALLE	CANTIDAD	COSTO
Contratación Consultor externo	1	400,00
Convocatoria (publicidad prensa)	1	60,00
Contratación plataforma para toma de pruebas psicométricas	1	350,00
Método Entrevista / BEI	1	25,00
Elaboración de contrato	1	10,00
Inducción	1	20,00
SUBTOTAL		865,00
IMPREVISTOS 10%		86,50
TOTAL		951,50

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

10. RESULTADOS ESPERADOS

Con el presente programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal, se desea con este aporte, el mejoramiento en la contratación del personal idóneo para la escuela de conducción SPORTMANCAR, optimizar los tiempos en dicho proceso, así como, establecer un estándar al momento que exista la necesidad de contratar, y que este proceso ya no se realice de una manera empírica, esto ayudará en una mayor productividad y mejorará la imagen de la empresa a nivel local, y nacional.



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
(Hacemos gente de talento)



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR



ÚNICOS en la zona 7
con calificación del
91% DE EFICIENCIA académica

Dirección:



Campus Loja

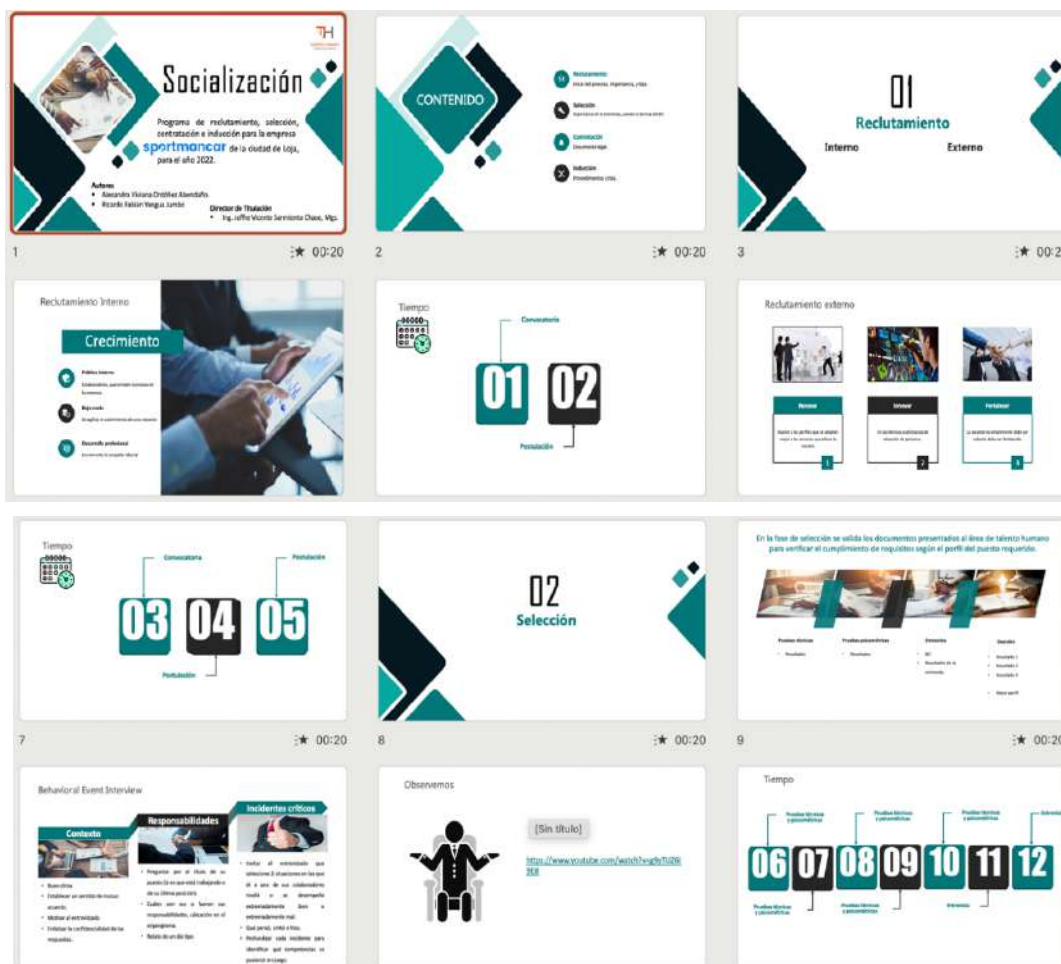
Miguel Riofrío 156- 26, Sucre y Bolívar

11. MEDIO DE SOCIALIZACIÓN

La socialización del programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal se realizó IN-SITU, para la cual se solicitó mediante oficio con fecha 16 de marzo de 2022, la autorización para la presentación del plan, obteniendo como fecha de presentación el día miércoles 23 de marzo del presente año, presentamos evidencia con las siguientes imágenes:

11.1.MATERIAL VISUAL UTILIZADO

Figura 18: Material visualizado





Fuente: Los autores, 2022
Elaboración: Los autores

11.2. ENTREGA DE RESULTADOS

La propuesta de acción “PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA SPORTMANCAR DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022”, se entregó a través de un documento impreso y digital, a las Autoridades de la Institución, para que pueda reposar en el archivo del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, de todo el proceso que se debe realizar a través de este programa en la empresa SPORTMANCAR de la ciudad de Loja.

12. CONCLUSIONES

- La escuela de conducción SPORTMANCAR de la ciudad de Loja no dispone de un programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción, por lo cual las contrataciones se han manejado de forma empírica con lo que los requerimientos de personal se han ido realizando según se presenten las necesidades, sin que exista un proceso definido.
- En la fase de reclutamiento se puede realizar dos tipos, el reclutamiento interno que da lugar a que los colaboradores de la misma empresa se puedan postular para la vacante y el reclutamiento externo que se lo lleva a cabo con candidatos nuevas o ajenas a la organización.
- En fase de selección de personal se concluye en que es el punto más complejo del proceso por lo que está compuesta de pruebas psicométricas, pruebas técnicas y entrevistas / BEI, que son de valiosa ayuda para tener un conocimiento más cercano de las actitudes y aptitudes de los aspirantes según los requerimientos del perfil que requiere la vacante.
- En la fase de contratación se formaliza mediante la firma del contrato de trabajo entre la empresa y el nuevo colaborador, las condiciones en las que prestará sus servicios, así como los beneficios que percibirá, además este contrato cuenta con un periodo de prueba de 90 días, luego de superado este lapso el contrato será indefinido automáticamente.
- En la fase de inducción de personal hay dos tipos de inducción, la primera se realiza de una manera general en la que se da a conocer aspectos importantes y relevantes de empresa y la segunda de manera específica en la que se da el nuevo colaborador obtiene la información de sus funciones y las actividades que deberá desempeñar en su nuevo puesto de trabajo.

13. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la escuela de conducción SPORTMANCAR la aplicación del programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal, para encontrar al candidato idóneo para ocupar la vacante que se requiera.
- Se recomienda que en la fase de reclutamiento se lo pueda realizar de las dos maneras, la interna que con los colaboradores que ya forman parte de la empresa y la externa que se lleva a cabo con personas nuevas y que no han formado parte de la institución.
- Se recomienda que, en la fase de selección de personal, pueda iniciar con las pruebas psicométricas, luego con las pruebas técnicas y por último las entrevistas / BEI, esto con el fin de conocer más de cerca al aspirante en base a los requerimientos de la vacante.
- En la fase de contratación se recomienda que se encuentre estipulado el período de prueba de 90 días y una vez transcurrido este tiempo automáticamente pasa a ser un contrato indefinido, garantizando la estabilidad laboral al nuevo colaborador persona.
- Se recomienda que en la fase de inducción de personal se la realice en sus dos formas la primera de forma general y la segunda de manera específica en el que se guía al nuevo colaborador para que puede aprender las actividades y conocer sus responsabilidades en su nuevo puesto de trabajo.

14. BIBLIOGRAFÍA

- Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. *Marco Institucional ITSS*. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018
- Kaufmann-Argueta, J. (Febrero de 2014). Publicidad Tradicional a la Digital. *Universidad de Navarra*.
- Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/>
- Tena Suck , A. (1995). Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesinas. Ilustrada, erimpresa. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+fenomenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018). *Biblioteca.ucv.cl*. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php
- Espinosa de Rios , M., & Morillo Vivanco, R. A. (1993). *Nociones Básicas de Investigación Científica*. Loja: Gradimar.
- Martinez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>
- Carillo, M. V. (2005). La Nueva Publicidad Digital. *Servicios Digitales y Contenidos Interactivos que Generen 'Experiencias' en los Consumidores*, Red de Revistas Científicas de América Latina,.
- Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). *www.scielo.conicyt.cl*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014
- Torres, C. (2010). Universidad Técnica de Ambato. Especialización en Bibliotecología y documentació.
- Ferreño, E. (26 de agosto de 2018). *Profesional Review*. Obtenido de www.profesionalreview.com: <https://www.profesionalreview.com/2018/08/26/adobe-indesign-que-es/>
- Fernández, I. G. (2016). *Universitat Obertade Catalunya*. Obtenido de <http://disseny.recursos.uoc.edu>: <http://disseny.recursos.uoc.edu/recursos/dis-marca/4-los-colores-2/>

Rubio, P. M. (2018). REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. *REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL*.

Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6.

María Eugenia Sánchez Ramos. (2013). *fido.palermo.edu*. Obtenido de fido.palermo.edu:

https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf

Quijada, D. F. (2014). Tecnologías de la persuasión.

América economía. (25 de 10 de 2019). *mba & educacion ejecutiva*. Obtenido de ¿Cuánto le cuesta a una empresa una mala contratación?: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/cuanto-le-cuesta-una-empresa-una-mala-contratacion>

Fink Brian. (04 de 01 de 2017). *Linkedin*. Obtenido de ¿Cuál es el costo de una mala decisión de contratación?: <https://www.linkedin.com/pulse/whats-cost-bad-hiring-decision-brian-fink/>

Zaldumbide, A. (2016). *PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA EMPRESA “AUDIO, VIDEO Y COMUNICACIONES CIA. LTDA. –ADVICOM” ENFOCADO EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL, VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL*. Obtenido de PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR - MATRIZ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12597/Trabajo%20de%20Titulación.pdf?sequence=1>

Morocho, E. (15 de 12 de 2021). *Sportmancar*. Obtenido de Sportmancar: <https://sportmancar.com/>

Cortés, N. (19 de 02 de 2021). *¿Qué es la selección de personal?* Obtenido de GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/mx/seleccion-de-personal/#:~:text=La%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20es,est%C3%A1n%20aptos%20para%20el%20puesto.>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Cortés, N. (19 de 02 de 2021). *Geovictoria*. Obtenido de ¿Qué es el reclutamiento de personal?: <https://www.geovictoria.com/pe/reclutamiento-de-personal/#:~:text=El%20reclutamiento%20de%20personal%20es,personal%20C%20hasta%20completar%20dicha%20vacante.&text=Muchas%20otras%20utilizan%20software%20de%20contrataci%C3%B3n%20para%20buscar%20candidatos>.
- Westreicher, G. (31 de 05 de 2021). *Economipedia*. Obtenido de Reclutamiento externo: <https://economipedia.com/definiciones/reclutamiento-externo.html>
- Jara, J. (2018). *Operación de una empresa de reclutamiento y selección de personal para la región sur del Ecuador*. Obtenido de Universidad Tecnológica Equinoccial: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/998/1/45790_1.pdf
- iDTalento. (10 de 12 de 2021). *iDTalento*. Obtenido de Pruebas de selección de personal: <https://idtalento.com/pruebas-de-seleccion-de-personal/>
- Euroinnova Business School. (12 de 01 de 2022). *euroinnova.ec*. Obtenido de Conoce en qué consiste una entrevista de trabajo: <https://www.euroinnova.ec/blog/en-que-consiste-una-entrevista-de-trabajo>
- Castillero, O. (27 de 11 de 2021). *Entrevista de Incidentes Críticos (BEI): qué es y cómo usarla*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/entrevista-incidentes-criticos>
- Zaragoza, N. (19 de 11 de 2021). *Proceso de contratación de personal*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/proceso-de-contratacion-de-personal/>
- Excelia. (25 de 01 de 2017). *BPS ECUADOR: TIPOS DE CONTRATO QUE SE PUEDEN FIRMAR*. Obtenido de Excelia: <https://excelia.com/bps-ecuador-tipos-de-contrato-que-se-pueden-firmar/>
- Pólit, S. C. (20 de 01 de 2017). *¿Qué tipo de contrato de trabajo se puede firmar en Ecuador?* Obtenido de Pérez Bustamante & Ponce PBP: <https://www.pbplaw.com/es/que-tipo-de-contrato-de-trabajo-se-puede-firmar-en-ecuador/>

- Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal 4ta. edición*. México D.F.: El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Rivera, M. (2018). *"Los procesos de reclutamiento, selección e inducción para la inmobiliaria Arroche Mercadeo de Inmuebles"*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Vazquez, M. A. (2006). *Métodos de investigación*. México DF: Editorial Esfinge.
- Diccionario de la lengua española de la Real Academia (DRAE). (2021). *Un enfoque dinámico y creativo*. Madrid: DRAE.
- Bolio, A. P. (2012). *Husserl y la fenomenología trascendental: Perspectivas del sujeto en las ciencias del siglo XX Reencuentro*. Xochimilco: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal.
- Casas Anguita, J. (24 de 04 de 2018). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Obtenido de ElServier: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Benitez, L. (8 de 6 de 2018). *Etimología de la Observacion*. Obtenido de Metodo Obsevacion: <https://definiciona.com/observacion/>
- Fernández de Piérola, I. (10 de 11 de 2020). *¿Qué es una entrevista BEI? Claves y ejemplos para prepararla con éxito*. Obtenido de Lukap: <https://www.lukkap.com/articulo/entrevista-bei-claves-y-ejemplos-para-prepararla-con-exito/>
- Roldán, P. N. (04 de 02 de 2017). *Contrato de trabajo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>
- González, O. (23 de 04 de 2021). *Todo sobre la entrevista de selección*. Obtenido de appvizer: <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/entrevista-de-seleccion>
- Nail, O. (2017). *LA TÉCNICA DE ANÁLISIS DE INCIDENTES CRÍTICOS*. Obtenido de Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 11, No. 2 (2012): <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/204/234>
- Eserp Business & Law School. (12 de 01 de 2022). *Eserp*. Obtenido de El proceso de reclutamiento y selección de personal: <https://es.eserp.com/articulos/proceso-seleccion-personal/>

15. ANEXOS

15.1.PRESUPUESTO

15.1.1. RECURSOS HUMANOS

Director de Titulación: Ing. Joffre Sarmiento Chase, Mgs.

Estudiantes: Alexandra Viviana Ordóñez Abendaño

Ricardo Fabián Yangua Jumbo.

Empresa: Escuela de conducción para choferes no profesionales SPORTMANCAR.

15.1.2. RECURSOS MATERIALES

- Herramientas tecnológicas – Computadora – Teléfono celular
- Servicio de internet
- Material de apoyo
- Libros
- Diccionarios

15.1.3. RECURSOS FINANCIEROS

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

Tabla 34: Presupuesto

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Computadora portátil	Unidad	2	890,00	1.780,00
CD de datos	Unidad	2	0,50	1,00
Impresiones	Hojas	300	0,05 b/n 0,25 color	75,00
Anillado	Unidad	2	1,50	3,00
Empastado	Unidad	3	30,00	90,00
Internet 1 (6 meses)	Mensual	6	40,00	40,00
Internet 2 (6 meses)	Mensual	6	40,00	40,00
Matrícula proceso de titulación 1 Ordinaria	Mensual	1	726,00	726,00
Matrícula proceso de titulación 2 Extraordinaria	Mensual	1	857,10	857,10
Hojas valoradas	Unidad	2	2,00	8,00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte (6 meses)	Unidad	2	300,00	300,00
Alimentación (6 meses)	Valor total	20	60,00	120,00
Productos finales	Varios	2	50,00	100,00
SUBTOTAL				4.140,10
IMPREVISTOS 5%				207,01
TOTAL				4.347,11

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

15.1.4. CRONOGRAMA

A continuación, se presenta, el cronograma de actividades que usaremos en la elaboración del presente proyecto de titulación, mismo que indica todas las actividades que se van a trabajar semana tras semana hasta finalizar y poder sustentar el presente tema de investigación.

Tabla 35: Cronograma

N°	Actividades	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Socialización de las líneas de investigación y formulación del proyecto de investigación de fin de carrera.	x																											
2	Refuerzo en problema a trabajar en base a las líneas de investigación		x																										
3	Identificación del problema			x																									
4	Planteamiento del tema				x																								
5	Elaboración de justificación					x																							
6	Planteamiento de objetivo general y objetivos específicos						x																						
7	Elaboración del marco institucional y marco teórico.							x	x																				
8	Elaboración del diseño metodológico: Metodologías y técnicas a ser utilizadas en la investigación.									x																			
9	Presentación del proyecto ante el Vicerrectorado										x																		
10	Diseño y aplicación de encuesta y/o entrevista.											x	x																
11	Tabulación y elaboración de gráficas, análisis cuantitativo y cualitativo													x															
12	Desarrollo de investigación y propuesta de acción															x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
13	Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador del proyecto de investigación																										x		
14	Entrega del proyecto de investigación de fin de carrera																											x	

Elaboración: Los autores

Fuente: Rectorado ISTS, 2022

15.2.CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO

Figura 19: Certificado de aprobación- Vicerrectorado, Viviana



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Avanzando junto al talento

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 30 de Marzo del 2022
Of. N° 53 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ita). ORDOÑEZ ABENDAÑO ALEXANDRA VIVIANA
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **"PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA EMPRESA SPORTMANCAR DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2022"**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Mgs. JOFFRE VICENTE SARMIENTO CHASE.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,



Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



Matriz: Miguel Riofro 156-25 entre Sucre y Bolívar. Telfs: 07-2587258 / 07-2587210 Pagina Web:

Figura 20: Certificado de aprobación- Vicerrectorado, Ricardo



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Formación superior de talento

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 30 de Marzo del 2022
Of. N° 62 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ita). YANGUA JUMBO RICARDO FABIAN
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado "**PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA EMPRESA SPORTMANCAR DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2022**", el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha; para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Mgs. JOFFRE VICENTE SARMIENTO CHASE.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,



Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



Matriz: Miguel Riofrío 156-25 entre Sucre y Bolívar. Telfs: 07-2587258 / 07-2587210 Pagina Web:

15.3.CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Figura 21: Autorización de inicio del proyecto de investigación




Loja, 15 de noviembre de 2021

Ingeniera
Lizbeth Narcisa Mejía Luzuriaga
GERENTE DE ESCUELA DE CONDUCCIÓN DE CHOFERES NO PROFESIONALES SPORTMANCAR
Presente. -

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permitanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado "PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE LA TÉCNICA BEHAVIORAL EVENT INTERVIEW, PARA LA EMPRESA SPORTMANCAR DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2022", el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a los estudiantes, Alexandra Viviana Ordoñez Abendaño con C.I 1104374333 y Ricardo Fabián Yangua Jumbo con C.I 1105799058 mismo que necesita de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,


 Ing. Joffre Sarmiento Chase, Mgs.
DIRECTOR DEL PROYECTO


 Alexandra Viviana Ordoñez
ESTUDIANTE RESPONSABLE



 Ricardo Fabián Yangua
ESTUDIANTE RESPONSABLE

15-11-2021




15.4.CERTIFICADO PETICIÓN PARA LA SOCIALIZACIÓN

Figura 22: Autorización de socialización.



**INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO**
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

Loja, 16 de marzo de 2022

Ing.
Lisbeth Narcisa Mejía Luzuriaga.
DIRECTOR EJECUTIVO SPORTMANCAR LOJA

Presente. -

De nuestra consideración:


Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permitámonos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, solicito de la manera más cordial se indique la **fecha, hora y responsable** para el proceso de socialización de los resultados finales del tema investigación denominado **“Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la empresa SPORTMANCAR de la ciudad de Loja”**, ejecutado por los estudiantes **Alexandra Viviana Ordóñez Abendaño** con C.I **1104374333**, y el estudiante **Ricardo Fabián Yangua Jumbo** con C.I **1105799058**, mismos que necesitan de su previa autorización para coordinar dicha actividad.

De esta manera queremos contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.


A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,




Ing. Joffre V. Sarmiento Chase, Mgs.
DIRECTOR DEL PROYECTO

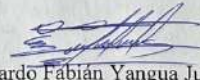
16-03-2022



sportmancar cia. ltda.
ESCUELA DE CONDUCCION
Ing. Lisbeth Mejía Luzuriaga
DIRECTORA GENERAL
LOJA - ECUADOR



Alexandra Viviana Ordóñez Abendaño
ESTUDIANTE RESPONSABLE



Ricardo Fabián Yangua Jumbo
ESTUDIANTE RESPONSABLE

15.5.CERTIFICADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

Figura 23: Certificado de implementación del proyecto



15.6.ENCUESTA APLICADA



ENCUESTA

Estimado colaborador reciba un cordial y atento saludo, somos estudiantes de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, solicito su ayuda con la presente encuesta, misma es con afines académicos y será manejada exclusivamente para el desarrollo de nuestro tema de titulación denominado “Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, para el año 2022.”

Agradecemos su colaboración ya que su participación es importante

Edad

- 20 – 25 ()
 26 – 30 ()
 31 – 35 ()
 36 – 40 ()
 Más de 40 ()

Género

- Masculino ()
 Femenino ()

¿Cómo se enteró de la vacante del cargo que está ocupando actualmente?

- Bolsa Global de Empleo ()
 Prensa Escrita ()
 Encuentra empleo – Ministerio de Trabajo ()
 Página Web institucional ()
 Boca a boca ()
 Otros ().....

¿Al momento de ingresar a laborar en la empresa, participó de un reclutamiento interno o externo?

Interno

Externo

¿Qué tipo de pruebas de selección rindió usted para ocupar el cargo actual?

Pruebas psicológicas

Pruebas Psicométricas

Pruebas Técnicas

Todas

Ninguna

¿Qué persona le realizó su entrevista de trabajo?

Gerente General

Director de Talento Humano

Personal de Talento Humano

Otro encargado de la Institución

¿Conoce la técnica del BEI (Behavioral Event Interview)?

Si

No

¿Desearía que se implemente la técnica BEI que se enfoca en entrevistar al candidato sobre incidentes críticos en la etapa de selección de personal?

Si

No

¿Mediante qué método, se enteró que fue el candidato ganador del cargo en oferta?

Llamada Telefónica

Correo Electrónico

Por Terceros

Al momento de su vinculación con la empresa, ¿Recibió un manual de bienvenida y funciones al respecto a su cargo?

Si

No

¿El departamento de Talento Humano o Gerencia General le dio la acogida que usted esperaba?

Sí

No

Al momento de su vinculación, ¿Obtuvo meses de prueba antes de tener un contrato indefinido?

Si

No

¿Tuvo información de sus actividades a desarrollarse, al momento de su vinculación?

Sí

No

¿Cuándo usted ingresó a la organización tuvo un programa de inducción?

Si

No

Gracias por su colaboración.

Figura 24: Enlace de aplicación de encuesta

<https://forms.gle/DgdqFNRwBUKBeRrt7>

Figura 25: Visualización de encuesta en digital

Chrome Archivo Editar Ver Historial Favoritos Perfiles Pestaña Ventana Ayuda Lun 28 mar. 19:18

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSciPwJBC18y48zxP4Ua6PSLOZzkh3WrhGvo0FHJGg8d349PA/viewform

PRESENTACIONES Aplicaciones Contenido Espiritual Inicio de Sesión -... Parfraseo Anita Parfrasear online Repositorio UNIR Otros favoritos

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO
Hacemos gesto de talento!

Encuesta de selección de personal

Estimado colaborador reciba un cordial y atento saludo, somos estudiantes de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, solicitamos su ayuda con la presente encuesta, misma es con fines académicos y será manejada exclusivamente para el desarrollo de nuestro tema de titulación denominado "Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, para el año 2022."

Agradecemos su colaboración ya que su participación es importante.

avordonez01@tecnologiosudamericano.edu.ec
(no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

1. Edad *

20 - 25

26 - 30

31 - 35

15.7. ENTREVISTA APLICADA



ENTREVISTA

Estimado reciba un cordial y atento saludo, somos estudiantes de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, solicitamos su ayuda con la presente entrevista, misma es con fines académicos y será manejada exclusivamente para el desarrollo de mi tema de titulación denominado “Programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la empresa Sportmancar de la ciudad de Loja, para el año 2022.”

Agradecemos su colaboración ya que su participación es importante.

Nombre:

Cargo:

¿Cuál es el proceso que la escuela de conducción SPORTMANCAR realiza al momento de seleccionar candidatos en las diferentes vacantes en oferta?

¿La escuela de conducción SPORTMANCAR posee un programa para reclutar, seleccionar, contratar e inducir a los nuevos colaboradores, cuando se presenta una vacante en la empresa?

¿De qué forma atrae candidatos cuando se presenta una vacante en la empresa?

¿Qué técnicas de selección aplica en la fase de selección de candidatos para ocupar una vacante?

¿Qué persona es la encargada de realizar las entrevistas de personal a cada uno de los candidatos

¿Qué tipo de contrato les ofrece a los colaboradores que se integran por primera vez en la institución?

¿Estaría dispuesto a implementar la técnica del BEI, que es una entrevista de incidentes críticos, que se enfoca en ubicar al candidato en escenarios adversos permitiéndonos conocer su desenvolvimiento ante estos eventos?

¿Porque no ha implementado un programa de selección de personal en su empresa?

¿De qué manera SPORTMANCAR, induce a sus colaboradores en su primer día en la empresa?

¿La escuela de conducción SPORTMANCAR le brinda información referente al puesto al colaborador, mediante un manual de bienvenida o funciones?

¿Qué departamento y/o persona es el encargado de realizar este proceso de selección de personal?

Gracias por su colaboración.

15.8.PLAN DE SOCIALIZACIÓN

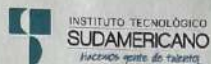
Tabla 36: Plan de Socialización

FECHA	HERRAMIENTA UTILIZADA	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDO SOCIALIZADO	DÍA	HORA	OBSERVACIONES
24-03-2022	Diapositivas	Presentación Propuesta de Acción	Presentar la propuesta del programa de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la empresa SPORTMANCAR	Presentación en Power Point Programa de selección de personal.	Jueves	15:00	El personal de la escuela de conducción SPORTMANCAR se mostró muy interesado en poder aplicar el programa presentado, les gusto mucho la manera en cómo se puede implementar la técnica de BEI para poder encontrar al personal idóneo para las vacantes que se pueden requerir.

Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

15.9.CERTIFICADO DE ABSTRACT



CERTF. N° 012-JG-ISTS-2022
Loja, 30 de Abril de 2022

El suscrito, Lic. Jordy Christian Granda Feijoo, Mgs., **COORDINADOR-DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO"**, a petición de la parte interesada y en forma legal,

C E R T I F I C A:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de los Señores **ORDOÑEZ ABENDAÑO ALEXANDRA VIVIANA** y **YANGUA JUMBO RICARDO FABIAN** estudiantes en proceso de titulación periodo Octubre 2021 – Mayo 2022 de la carrera de **GESTION del TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake!

Lic. Jordy Christian Granda Feijoo, Mgs.
COORDINADOR-DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS



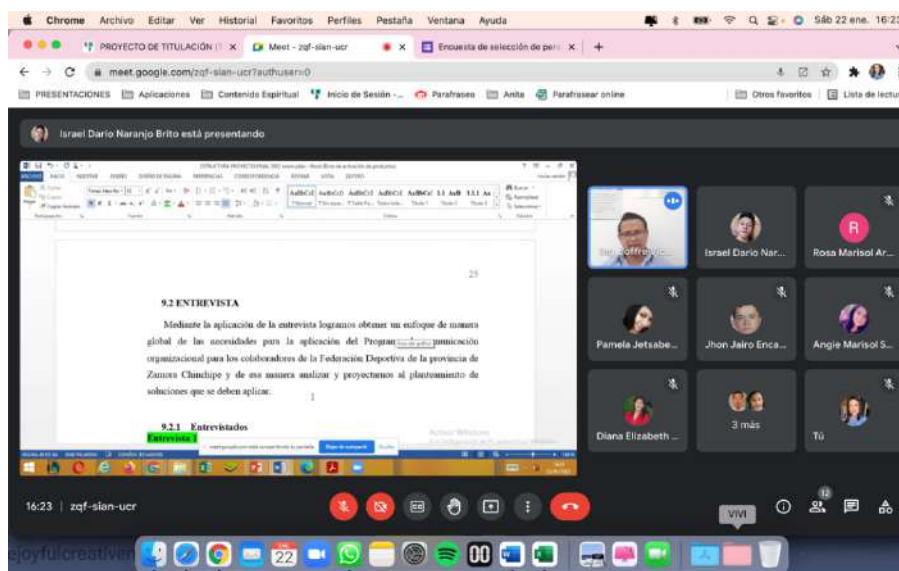
Checked by:

Lic. Jordy Christian Granda Feijoo, Mgs.
ENGLISH TEACHER

15.10. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO

FASE 1

Figura 26: Tutorías



Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

FASE 2

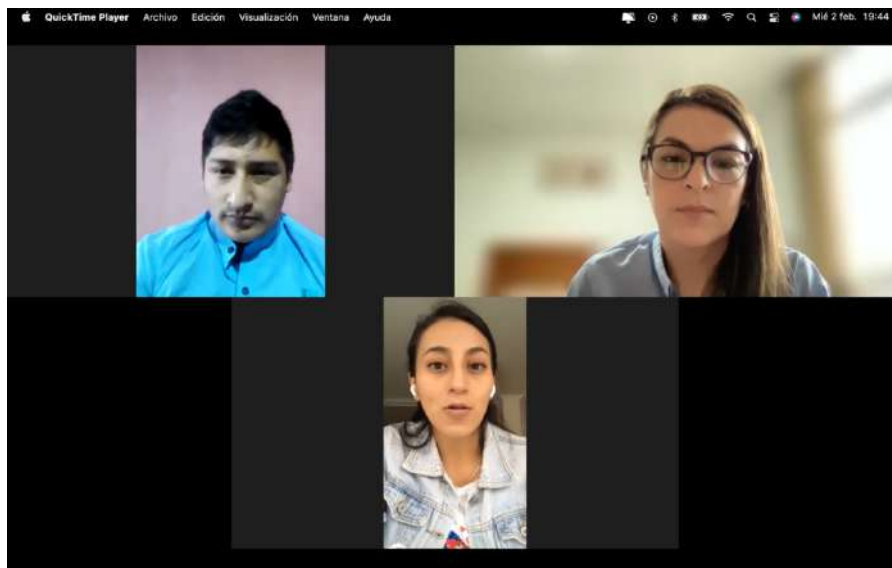
Figura 27: Entrevista Ing. Yinnson Berrú, Inspector



Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

Figura 28: Entrevista Lic. Rocío Poma, psicóloga institucional



Fuente: Los autores, 2022
Elaboración: Los autores

Figura 29: Entrevista Ing. Lisbeth Mejía, Director ejecutivo



Fuente: Los autores, 2022
Elaboración: Los autores

SOCIALIZACIÓN

Figura 30: Socialización Propuesta de Acción



Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

Figura 31: Socialización Propuesta de Acción



Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores

ENTREGA DE RESULTADOS

Figura 32: Entrega de resultados



Fuente: Los autores, 2022

Elaboración: Los autores