

# **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO**



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



**TALENTO HUMANO**  
TECNOLOGÍA SUPERIOR

## **TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

### **TEMA**

**PROPUESTA DE UNA PLATAFORMA INTERACTIVA GRATUITA QUE  
AUTOMATICICE UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTEGRAL EN LAS  
EMPRESAS DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2023.**

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

### **AUTORES**

León Guevara Sandy Thalía

Gaona González Deivy Patricio

### **DIRECTORA**

Lic. Córdova Tobar Nancy Johana, Mgs.

Loja, noviembre 2023

**CERTIFICACIÓN**

Lic.

Córdova Tobar Nancy Johana, Mgs.

**DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN****CERTIFICA:**

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, Propuesta de una plataforma interactiva gratuita que automatice un proceso de reclutamiento integral en las empresas de la ciudad de Loja para el año 2023; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, noviembre 2023



Firmado electrónicamente por:  
NANCY JOHANA  
CORDOVA TOBAR

f. \_\_\_\_\_

**Lic. Córdova Tobar Nancy Johana, Mgs.**

**1103697692**

**DECLARACIÓN JURAMENTADA**

Loja, noviembre de 2023

**Nombres:** Sandy Thalía**Apellidos:** León Guevara**Cédula de Identidad:** 1105975294**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** Abril - Septiembre 2023**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

Propuesta de una plataforma interactiva gratuita que automatice un proceso de reclutamiento integral en las empresas de la ciudad de Loja para el año 2023.;

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

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autora 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, someténdome a la normatividad vigente

dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.



.....

León Guevara Sandy Thalía

C.I.: 1105975294

**DECLARACIÓN JURAMENTADA**

Loja, noviembre de 2023

**Nombres:** Deivy Patricio

**Apellidos:** Gaona González

**Cédula de Identidad:** 1900500651

**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** Abril - Septiembre 2023

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

Propuesta de una plataforma interactiva gratuita que automatice un proceso de reclutamiento integral en las empresas de la ciudad de Loja para el año 2023.;

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, someténdome a la normatividad vigente

dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

.....

Gaona González Deivy Patricio

C.I.: 1900500651

## ***DEDICATORIA***

Quiero dedicar este proyecto de titulación a aquellos que me han brindado su apoyo incondicional.

En primer lugar, agradezco a Dios al guiarme cada día y darme sabiduría a lo largo de todo este trayecto en mi vida académica.

A mi hija Melissa, que es el motor que me impulsa cada día a seguir adelante, gracias mi princesa por ser mi mayor inspiración en la vida y mis ganas de salir adelante para ser tu orgullo y tu ejemplo a seguir.

A mi compañero de vida, Paúl, por sus palabras de aliento y su amor incondicional que me han dado la fuerza y la motivación para superar cualquier obstáculo.

A mis amados padres, Margoth y Nelson, gracias por haberme dado la vida, por todas sus enseñanzas y consejos, por motivarme a luchar por mis sueños y decirme que nunca es tarde para conseguirlo, gracias por formar mi carácter e inculcarme valores para ser una persona de bien en la vida.

Finalmente, agradezco al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano por proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo de este proyecto de titulación.

¡A todos ellos, les dedico mi éxito!

*León Sandy*

## ***DEDICATORIA***

Dedico este trabajo a Dios y a la Virgen del Cisne, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Con todo cariño a mi padre Máximo Gaona que desde el cielo sigue siendo mi ángel de luz y a mi madre Edita González que ha sido mi apoyo y pilar fundamental en mi vida, a mis hermanas Mishel, Gisela, Ana Paula por demostrarme su amor y apoyo incondicional en todo momento.

A mis demás familiares, que han formado parte de mi vida y con quienes he compartido momentos inolvidables, a mis queridos y pacientes docentes y finalmente a mis compañeros y compañeras por compartir esta bonita etapa de formación académica.

*Gaona Deivy*

## ***AGRADECIMIENTO***

Quiero extender mi agradecimiento principal a Dios, quien ha sido mi luz y guía constante en mi trayectoria académica. También quiero agradecer al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente en la carrera de Gestión de Talento Humano. Agradezco a todos los docentes que han formado parte de mi formación académica, ya que han impartido sus conocimientos de manera efectiva.

De manera especial, quiero agradecer a mi directora de tesis, Li. Johana Córdova Tobar, Mgs. por compartir sus conocimientos y enseñanzas. Su paciencia y dedicación fueron fundamentales para el desarrollo de mi proyecto.

También quiero expresar mi agradecimiento a mi familia, especialmente a mis padres, quienes siempre me apoyaron y motivaron a seguir adelante en mi proyecto académico. Agradezco a mi hija por su apoyo y comprensión durante todo este proceso.

A mis amigos y seres queridos, les agradezco su apoyo y ánimo, por estar siempre presentes, confiar en mis capacidades y apoyarme en todos mis proyectos. Finalmente, agradezco a mis compañeros de clase por acompañarme en esta gran aventura, por el apoyo, risas, lágrimas y mucho aprendizaje durante todos estos ciclos académicos. Quiero destacar que este trabajo no habría sido posible sin el apoyo de todas estas personas.

*León Sandy*

## ***AGRADECIMIENTO***

En el presente proyecto de investigación agradezco a Dios y a la Virgen del Cisne, por guiarme a lo largo de la existencia, y por ser el apoyo y fortaleza para culminar con éxito esta etapa importante en mi vida profesional.

A mi familia por ser el principal pilar de mi vida, por confiar y creer en mis sueños, por los consejos, valores y principios que me han inculcado a lo largo del camino.

Al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, especialmente a la carrera de Gestión de Talento Humano y a todo el personal docente por impartirme sus amplios conocimientos y permitirme cumplir una meta profesional de la manera más exitosa posible.

A la Mgs. Jhoana Córdova Tobar, por sus conocimientos, esfuerzo y dedicación orientada fundamentalmente a la dirección de este trabajo de fin de titulación.

Finalmente, y no menos importante a todos los compañeros estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano por haber sido parte de este proyecto y el apoyo brindado en la culminación del presente trabajo.

*Gaona Deivy*

### ***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; la Lic. Córdova Tobar Nancy Johana, Mgs., en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera; y, León Guevara Sandy Thalía y Gaona González Deivy Patricio, en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA.- León Guevara Sandy Thalía y Gaona González Deivy Patricio, realizaron la Investigación titulada: Propuesta de una plataforma interactiva gratuita que automatice un proceso de reclutamiento integral en las empresas de la ciudad de Loja para el año 2023. Para optar por el título de Tecnólogos en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Lic. Córdova Tobar Nancy Johana, 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 Lic. Córdova Tobar Nancy Johana, Mgs., en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera y León Guevara Sandy Thalía y Gaona González Deivy Patricio, por medio del presente instrumento,

tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: Propuesta de una plataforma interactiva gratuita que automatice un proceso de reclutamiento integral en las empresas de la ciudad de Loja para el año 2023 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 abril del año 2023.



Firmado electrónicamente por:  
NANCY JOHANA  
CORDOVA TOBAR

Lic. Córdova Tobar Nancy Johana, Mgs.

DIRECTORA

C.I.: 1103697692

León Guevara Sandy Thalía

AUTORA

C.I.: 1105975294

Gaona González Deivy Patricio

AUTOR

C.I.: 1900500651

**INDICE DE CONTENIDOS**

<b>CERTIFICACIÓN</b> .....	II
<b>DECLARACIÓN JURAMENTADA</b> .....	III
<b>DECLARACIÓN JURAMENTADA</b> .....	VI
<b>DEDICATORIA</b> .....	IX
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	XI
<b>ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS</b> .....	XIII
<b>INDICE DE CONTENIDOS</b> .....	XV
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	XX
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	XXIII
1. Resumen.....	1
2. Abstract.....	3
3. Problema .....	5
4. Tema .....	8
5. Línea y sublínea de investigación.....	9
6. Justificación .....	10
7. Objetivos.....	13
7.1 OBJETIVO GENERAL .....	13
7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	13
8. Marco teórico.....	14
8.1 MARCO INSTITUCIONAL.....	14

8.1.1	Reseña histórica .....	14
8.1.2	Identidad corporativa .....	15
8.1.3	Identidad institucional .....	15
8.1.4	Organigrama estructural .....	16
8.1.5	Nómina de negocios populares .....	16
8.1.6	Localización .....	19
8.2	MARCO CONCEPTUAL .....	20
8.2.1	Desarrollo tecnológico .....	20
8.2.2	Plataformas digitales .....	23
8.2.3	Google Site .....	26
8.2.4	Reclutamiento .....	32
9.	Diseño Metodológico .....	37
9.1	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	37
9.2	TIPOS DE MÉTODOS .....	37
9.2.1	Método fenomenológico .....	37
9.2.2	Método hermenéutico .....	38
9.2.3	Método práctico proyectual .....	38
9.3	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....	39
9.3.1	<i>Tipos de Técnicas</i> .....	39
9.3.1.1	Encuesta .....	39
9.3.1.2	Entrevista .....	39

9.4	DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA .....	40
9.4.1	Determinación del universo .....	40
9.4.2	Muestra de investigación.....	40
9.4.3	Datos para calcular el tamaño de la muestra .....	42
9.5	ENCUESTA .....	43
9.6	ENTREVISTA .....	63
9.6.1	Entrevistados .....	63
9.6.2	Tabla resumen de resultados .....	64
10	Propuesta de Acción.....	68
10.1.	INTRODUCCIÓN.....	68
10.2.	PRESENTACIÓN .....	69
10.2.1.	<i>Beneficios y Resultados de la Propuesta.....</i>	69
10.3.	BENEFICIARIOS .....	71
10.4.	ESTRUCTURA.....	71
10.4.1.	<i>Alternativas para Mejorar los Procesos de Reclutamiento y Selección</i>	72
10.5.	DOCUMENTO PRESENTADO.....	74
1.	FICHA TÉCNICA .....	76
2.	QUIENES SOMOS.....	78
3.	GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	81
4	NORMATIVA LEGAL.....	87

4.1	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR .....	87
4.2	CÓDIGO DE TRABAJO .....	88
4.3	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	89
4.4	NORMAS ISO 9001:2015 .....	90
5.	DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA .....	93
6.	PLAN DE ACCIÓN .....	97
7.	CRONOGRAMA.....	119
8.	PRESUPUESTO.....	120
9.	RESULTADOS ESPERADOS.....	121
10.6.	MEDIO DE SOCIALIZACIÓN.....	124
10.7.	MATERIAL VISUAL UTILIZADO .....	125
10.8.	ENTREGA DE RESULTADOS .....	140
11	Conclusiones .....	142
12	Recomendaciones.....	143
13	Bibliografía .....	145
14	Anexos.....	151
14.2	PRESUPUESTO.....	151
14.3	CRONOGRAMA .....	153
14.4	CERTIFICADO DE APROBACIÓN DE PROYECTO.....	155
14.5	CERTIFICADO DE SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO.....	157
14.6	ENCUESTA APLICADA .....	158

14.7	ENTREVISTA APLICADA .....	160
14.8	PLAN DE SOCIALIZACIÓN .....	161
14.9	CERTIFICADO DE ABSTRACT .....	162
14.10	EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS .....	163
	RESULTADO FINAL- BROCHURE .....	172

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> Logotipo ISTS .....	15
<b>Figura 2</b> Organigrama ISTS.....	16
<b>Figura 3</b> Mapa de la provincia de Loja .....	19
<b>Figura 4</b> Mapa de la ciudad de Loja y ubicación del ISTS .....	19
<b>Figura 5</b> Fotografía del ISTS - Sede principal .....	20
<b>Figura 6</b> Género de los colaboradores.....	43
<b>Figura 7</b> Edad de los colaboradores .....	44
<b>Figura 8</b> Sector laboral.....	45
<b>Figura 9</b> Relación laboral.....	46
<b>Figura 10</b> Área de los colaboradores.....	47
<b>Figura 11</b> Reclutamiento de personal.....	48
<b>Figura 12</b> Técnicas de reclutamiento .....	49
<b>Figura 13</b> Perfil para puesto de trabajo .....	50
<b>Figura 14</b> Competencias personales y profesionales .....	52
<b>Figura 15</b> Competencias para un puesto de trabajo .....	53
<b>Figura 16</b> Importancia del reclutamiento de personal.....	54
<b>Figura 17</b> Uso de plataformas de reclutamiento .....	55
<b>Figura 18</b> Herramientas de reclutamiento de personal.....	56
<b>Figura 19</b> Plataformas de reclutamiento .....	57
<b>Figura 20</b> Importancia de las plataformas digitales .....	59
<b>Figura 21</b> Sistematización de procesos .....	60
<b>Figura 22</b> Web site gratuita.....	61
<b>Figura 23</b> Manual de uso y actualización.....	62

<b>Figura 24</b> Logotipo de la empresa RM .....	78
<b>Figura 25</b> Estructura organizacional de la empresa RM.....	80
<b>Figura 26</b> Diseño de la plataforma de reclutamiento .....	99
<b>Figura 27</b> Desarrollo de la plataforma interactiva de reclutamiento.....	100
<b>Figura 28</b> Contenido de calidad dentro de la página.....	100
<b>Figura 29</b> Políticas de aplicación a una vacante .....	102
<b>Figura 30</b> Perfil del trabajador .....	102
<b>Figura 31</b> Políticas de aplicación a una vacante .....	103
<b>Figura 32</b> Requisitos para cada puesto de trabajo.....	105
<b>Figura 33</b> Formulario de aplicación .....	105
<b>Figura 34</b> Proceso de aplicación a una vacante.....	106
<b>Figura 35</b> Puestos de trabajo .....	107
<b>Figura 36</b> Diseño de formulario de aplicación.....	110
<b>Figura 37</b> Campos del formulario .....	110
<b>Figura 38</b> Pruebas de funcionamiento del formulario.....	111
<b>Figura 39</b> Lista de documentos personales .....	113
<b>Figura 40</b> Ícono para cargar documentos.....	113
<b>Figura 41</b> Carpeta de almacenamiento de documentos.....	114
<b>Figura 42</b> Proceso de aplicación .....	115
<b>Figura 43</b> Políticas de aplicación a vacante .....	115
<b>Figura 44</b> Proceso de aplicación a una vacante.....	116
<b>Figura 45</b> Formulario de aplicación a una vacante .....	116
<b>Figura 46</b> Añadir documentos personales.....	117
<b>Figura 47</b> QR Talent Sites.....	118
<b>Figura 48</b> Socialización de la plataforma.....	141

<b>Figura 49</b> Socialización de la plataforma.....	141
<b>Figura 50</b> Entrega de resultados Talent Sites.....	142
<b>Figura 51</b> Realización del proyecto .....	163
<b>Figura 52</b> Realización del proyecto .....	164
<b>Figura 53</b> Entrevista realizada a la Ing. Edita González .....	165
<b>Figura 54</b> Entrevista realizada al Ing. José Bermeo.....	166
<b>Figura 55</b> Entrevista realizada a la Ing. Celia Castillo subjefe de ventas RM Loja	167
<b>Figura 56</b> Entrevista realizada a la Ing. Henry Castillo jefe de ventas RM Loja....	168
<b>Figura 57</b> Socialización de la plataforma.....	169
<b>Figura 58</b> Socialización de la plataforma.....	170
<b>Figura 59</b> Entrega de resultados a la empresa RM Loja .....	171

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Línea y sublínea de investigación .....	9
<b>Tabla 2</b> Nómina de negocios populares .....	16
<b>Tabla 3</b> Empresas privadas de la ciudad de Loja .....	40
<b>Tabla 4</b> Género de los colaboradores .....	43
<b>Tabla 5</b> Edad de los colaboradores.....	44
<b>Tabla 6</b> Sector al que prestan servicios los colaboradores .....	44
<b>Tabla 7</b> Relación laboral de los colaboradores con la empresa.....	45
<b>Tabla 8</b> Área o departamento en el que se desempeñan los colaboradores.....	46
<b>Tabla 9</b> Reclutamiento de personal .....	47
<b>Tabla 10</b> Técnicas de reclutamiento.....	49
<b>Tabla 11</b> Perfil para puesto de trabajo.....	50
<b>Tabla 12</b> Competencias personales y profesionales .....	51
<b>Tabla 13</b> Competencias para un puesto de trabajo.....	52
<b>Tabla 14</b> Importancia del reclutamiento de personal .....	54
<b>Tabla 15</b> Uso de plataformas de reclutamiento.....	55
<b>Tabla 16</b> Herramientas de reclutamiento de personal .....	56
<b>Tabla 17</b> Plataformas de reclutamiento.....	57
<b>Tabla 18</b> Importancia de las plataformas digitales.....	58
<b>Tabla 19</b> Sistematización de procesos.....	60
<b>Tabla 20</b> Web site gratuita .....	61
<b>Tabla 21</b> Manual de uso y actualización .....	62
<b>Tabla 22</b> Entrevista realizada a los distintos directivos de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Loja.....	64

<b>Tabla 23</b> Beneficiarios .....	71
<b>Tabla 24</b> Cuadro comparativo de ventajas y desventajas de la plataforma interactiva .....	94
<b>Tabla 25</b> Plan de acción propuesto para la plataforma interactiva de reclutamiento	97
<b>Tabla 26</b> Diseño de la plataforma .....	99
<b>Tabla 27</b> Políticas y perfil del trabajador .....	101
<b>Tabla 28</b> Proceso de aplicación a una vacante .....	104
<b>Tabla 29</b> Perfil de la vacante .....	107
<b>Tabla 30</b> Responsabilidades de cada puesto de trabajo.....	108
<b>Tabla 31</b> Requisitos de cada puesto de trabajo .....	108
<b>Tabla 32</b> Formulario de aplicación.....	109
<b>Tabla 33</b> Documentos personales.....	112
<b>Tabla 34</b> Cronograma de actividades .....	119
<b>Tabla 35</b> Presupuesto .....	120
<b>Tabla 36</b> Presupuesto a usar en este proceso de titulación.....	152
<b>Tabla 37</b> Cronograma.....	153
<b>Tabla 38</b> Plan de Capacitación.....	161

## ***1. RESUMEN***

Actualmente existe la falta de conocimiento en muchas empresas en cuanto a las nuevas herramientas tecnológicas útiles para el área de Recursos Humanos y el reclutamiento de personal, lo que puede impedirles atraer talentos idóneos para la empresa, es por ello, que el presente proyecto de investigación procura fortalecer y facilitar el reclutamiento de personal con la ayuda de la tecnología, por lo tanto, se planteó la Propuesta de una plataforma interactiva gratuita que automatice un proceso de reclutamiento integral en las empresas de la ciudad de Loja, lo que no solo agilizará la identificación y selección de talento, sino que también brindará a las organizaciones la capacidad de tomar decisiones basadas en datos sólidos y actualizados, impulsando su capacidad competitiva en el mercado laboral.

El objetivo del presente proyecto es diseñar una web site interactiva a través de la aplicación de herramientas digitales gratuitas como Google Sites que permitan automatizar el proceso de reclutamiento considerando la gran importancia que tiene tanto para las pequeñas y medianas empresas. Como técnica principal de utilizaron encuestas y entrevistas para recopilar datos de gran importancia y conocer las necesidades que existen para automatizar un proceso integral de reclutamiento.

Con el diseño de la web site, las empresas podrán seleccionar a los candidatos más adecuados para sus necesidades de manera más efectiva y eficiente, lo que resultará en una mayor satisfacción tanto para los empleadores como para los candidatos. Además, también permitirá a las empresas diversificar su fuerza laboral y fomentar la inclusión en el lugar de trabajo, lo que es esencial en la sociedad actual.

Es así, que el propósito central de esta propuesta es crear una plataforma interactiva y gratuita que automatice la selección y proceso de personal. Los resultados

obtenidos se han incorporado para asegurar que la misma sea efectiva y relevante para las empresas de la ciudad de Loja. El presente proyecto es una contribución importante para mejorar los procesos de gestión del talento y es esencial mantenerla actualizada con las últimas tendencias y avances tecnológicos. La evolución constante de la plataforma garantizará su relevancia y efectividad a largo plazo.

## 2. *ABSTRACT*

Currently there is a lack of knowledge in many companies regarding the new technological tools useful for the area of Human Resources and recruitment of personnel, which may prevent them from attracting suitable talent for the company, which is why this research project seeks to strengthen and facilitate the recruitment of personnel with the help of technology. Therefore, the proposal of a free interactive platform that automates a comprehensive recruitment process in the companies of the city of Loja was proposed, which will not only speed up the identification and selection of talent, but will also provide organizations with the ability to make decisions based on solid and updated data, boosting their competitiveness in the labor market.

The objective of this project is to design an interactive web site through the application of free digital tools such as Google Sites to automate the recruitment process considering the great importance it has for both, small and medium enterprises. As a main technique, surveys and interviews were used to collect important data and to know the needs that exist to automate a comprehensive recruitment process.

With the design of the web site, companies will be able to select the most suitable candidates for their needs more effectively and efficiently, which will result in greater satisfaction for both employers and candidates. In addition, it will also allow companies to diversify their workforce and encourage inclusion in the workplace, which is essential in today's society.

Consequently, the central purpose of this proposal is to create a free, interactive platform that automates the recruitment and selection process. The results

obtained have been incorporated to ensure that it is effective and relevant for companies in the city of Loja.

This project is a vital contribution to improve talent management processes and it is essential to keep it updated with the latest trends and technological advances. The constant evolution of the platform will ensure its long-term relevance and effectiveness.

### **3. PROBLEMA**

La falta de conocimiento sobre el manejo de las nuevas tecnologías y plataformas digitales de reclutamiento, puede provocar en la actualidad que las empresas pierdan valiosos talentos al no adaptarse a las nuevas tendencias provocando un retraso en los procesos de reclutamiento de personal, y a las empresas les tomaría más tiempo encontrar a un candidato idóneo que se ajuste a los requerimientos de la empresa y al puesto de trabajo. Un proceso de reclutamiento es complejo y agotador y representa una carga de trabajo adicional equivalente a cientos de horas; en la actualidad, existen plataformas diseñadas para implementar de forma automatizada los procesos de reclutamiento y selección. (Krowdy, 2022)

Con el avance de la tecnología muchas empresas han recurrido a las nuevas herramientas tecnológicas para lograr optimizar sus tiempos en cuanto al reclutamiento de personal; sin embargo, han presentado dificultades al querer adaptarse a las nuevas herramientas tecnológicas, lo que impide a muchas otras empresas sumergirse en este nuevo mundo y aprovechar las nuevas tendencias resistiéndose al cambio, perdiendo oportunidades al momento de querer atraer talentos idóneos para la empresa; al no contar con un sistema de reclutamiento no se garantiza la igualdad de oportunidad para todos los candidatos ya sean internos o externos. Cuando el proceso de reclutamiento no es eficiente y no se utiliza la tecnología adecuada, siempre existen problemas de contratación y selección de personal, la contratación afecta absolutamente a todas las áreas de la empresa. Además, contratar y desarrollar talento es fundamental para crecer, lograr resultados positivos y lograr el éxito empresarial. (Ortiz, 2021)

Google sites es una plataforma que permite crear sitios web de manera fácil y rápida, y la falta de conocimiento de esta herramienta tecnológica podría perjudicar a

muchas empresas limitando así la capacidad de poder crear su propio sitio web gratuito para el reclutamiento del personal. Además, la falta de conocimiento de Google sites impide a las empresas poder destacar dentro de un mercado cada día más competitivo. (Peiró, Google Sites, 2021)

En el mundo, el no contar con plataformas de reclutamiento puede afectar de manera significativa, primeramente, puede dificultar la búsqueda de empleo y a la empresa limitar la capacidad de poder atraer y reclutar al mejor candidato para cubrir los puestos de trabajo dentro de la organización. Este tipo de plataformas poseen una base de datos de cada candidato, lo que permite a las empresas poder realizar un proceso más eficiente y efectivo a hora de reclutar; la falta de este tipo de plataformas puede afectar incluso la economía y el tiempo de la empresa al realizar procesos tradicionales, es por ello la importancia de innovar tecnológicamente dentro de las empresas. (Janine Berg, 2019)

En el Ecuador, la falta de plataformas digitales altera los procesos de contratación dentro de las empresas y el mercado laboral del país. La dificultad en la búsqueda y selección de candidatos adecuados para las empresas puede afectar el crecimiento de la misma al no contar con una plataforma que permita hacer eficientes este tipo de procesos, limitando de esta manera las oportunidades laborales de los ecuatorianos, por lo tanto, es preciso tomar en cuenta e implementar nuevas tecnologías dentro del ámbito laboral. (Arias K. , 2023)

La tecnología avanza cada día más, y nosotros queremos aprovecharla para ayudar a automatizar los procesos de reclutamiento en las empresas de la ciudad de Loja, a través de la propuesta de una plataforma gratuita para reclutamiento del personal, sabiendo que el problema principal es la ausencia de cuya herramienta tecnológica que impide a las empresas de nuestra localidad gestionar de manera

correcta sus recursos humanos, por lo tanto, este proyecto permitirá a muchas organizaciones optimizar tiempo y recursos, evitar procedimientos antiguos y garantizar un reclutamiento oportuno que beneficie el desarrollo y crecimiento de la empresa.

#### **4. TEMA**

PROPUESTA DE UNA PLATAFORMA INTERACTIVA GRATUITA QUE  
AUTOMATICICE UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTEGRAL EN LAS  
EMPRESAS DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2023.

## 5. LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Son el eje temático con orientación disciplinaria e interdisciplinaria enmarcada dentro de un área de investigación. En tal virtud, las líneas de investigación tienen el propósito de generar corrientes de pensamiento y actividad investigativa en temáticas específicas. Las líneas y sublíneas de investigación permiten ordenar y sistematizar la acción investigativa alrededor de un eje-problema que realizan los docentes, investigadores, estudiantes y graduados con el propósito de producir, construir e incrementar conocimientos con un determinado enfoque. (ISTS, Línea y sublínea de investigación, 2023)

**Tabla 1**

*Línea y sublínea de investigación*

<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>
<b>Desarrollo tecnológico e innovación en procesos organizacionales</b>	Internet de las cosas, Big Data y automatización.

*Nota:* Coordinación carrera Talento Humano ISTS; Tomado de (ISTS, Información de carrera, 2023).

## **6. JUSTIFICACIÓN**

El presente proyecto de investigación se sitúa en la línea de Desarrollo tecnológico e innovación en procesos organizacionales teniendo como sublínea Internet de las cosas, Big Data y automatización, lo que nos propone optimizar los procesos y las necesidades de cada empresa en la ciudad de Loja, promoviendo el crecimiento de la organización el empoderamiento de todos sus colaboradores, haciendo los procesos más eficientes y efectivos con mejores resultados laborales para asegurar el éxito de la organización.

La Innovación y automatización en los procesos organizacionales pueden ayudar a mejorar la productividad de las empresas, el poder utilizar la tecnología que ha evolucionado tanto, beneficia a la organización a procesar gran cantidad de datos de manera eficiente lo que se convierte en una oportunidad para el desarrollo y crecimiento de las empresas. Es por ello que el desarrollo tecnológico se ha convertido en un elemento muy importante para una organización en cuanto se refiere a la automatización y sistematización organizacional.

Dentro del ámbito académico, 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 y que además constituye un requisito obligatorio emitido por la Ley Orgánica de Educación Superior; se pone en práctica todos los conocimientos, experiencias, habilidades y destrezas adquirirlos durante el transcurso de los cinco ciclos académicos; mediante lo cual se puede ayudar a solucionar las problemáticas o inconvenientes que se presentan en las diferentes entidades empresariales con el propósito de promover un

buen rendimiento laboral, con conocimientos actualizados, procesos modernos, creando programas de aprendizaje y desarrollo profesional que generan nuevas alternativas y propuestas sustentables para un mejor desarrollo organizacional.

El desarrollo tecnológico es considerado una parte fundamental dentro de una empresa, debido al gran impacto tecnológico que vivimos día a día, por ello la importancia de implementar herramientas tecnológicas para innovar y mantenerse competitivo dentro del mundo laboral actual. La tecnología ayuda a una empresa obtener mejores resultados al momento de reclutar candidatos idóneos para la organización al implementar plataformas de reclutamiento, además ayuda a reducir costos y tiempo dentro de los procesos organizacionales.

Dentro del ámbito económico, el desarrollar una plataforma gratuita utilizando una herramienta como Google site para el reclutamiento de personal, puede beneficiar a la empresa económicamente; reduciendo costos en los procesos de reclutamiento y selección, además de optimizar los tiempos dentro de estos procedimientos y garantizando su eficiencia. La creación de una plataforma de reclutamiento también contribuye a la retención de talentos lo que es positivo para la empresa, y es un beneficio económico cuando se trata de contratar algún reemplazo de personal.

En el ámbito social, el desarrollo tecnológico permite que las empresas sean mucho más competitivas, evitando procesos erróneos, agilizando el trabajo y volviéndolo altamente efectivo y eficiente. Por ende, todos los colaboradores de una organización estarán mucho más enfocados en cuanto al desarrollo de sus

actividades laborales, además de mejorar la experiencia del cliente o usuario, trayendo consigo grandes beneficios organizacionales. Siendo que el desarrollo tecnológico e innovación en los procesos de automatización y sistematización organizacional son de suma importancia dentro del mundo laboral en la actualidad.

## **7. OBJETIVOS**

### **7.1 OBJETIVO GENERAL**

- ✓ Diseñar una plataforma interactiva gratuita a través de la aplicación de herramientas digitales que permitan automatizar el proceso de reclutamiento integral que contribuya a la optimización de recursos utilizados para el efecto.

### **7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ✓ Levantar información bibliográfica a través de libros y sitios web actualizados, que permitan conocer el uso y la estructura de plataformas digitales gratuitas para automatizar procesos administrativos relacionados a la gestión del Talento humano en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Loja.
- ✓ Aplicar instrumentos de investigación mediante encuestas y entrevistas para recopilar datos y conocer las necesidades que existen para automatizar un proceso integral de reclutamiento y selección de personal en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Loja.
- ✓ Diseñar una plataforma interactiva, mediante la estructuración de una web site gratuita que nos permita automatizar el proceso integral de reclutamiento y selección de personal teniendo en cuenta las necesidades de las empresas y facilitando la aplicación de los profesionales a las vacantes de una empresa.
- ✓ Socializar los resultados del proyecto de investigación dando a conocer los beneficios de la plataforma interactiva gratuita de reclutamiento y selección de personal considerando procesos de sistematización y automatización organizacional a los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano, a través de una reunión in situ para presentar estrategias y demostrar la validez del trabajo realizado.

## **8. MARCO TEÓRICO**

### **8.1 MARCO INSTITUCIONAL**

#### **8.1.1 Reseña histórica**

El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano cuenta con una amplia trayectoria en cuanto a educación superior de tercer nivel tecnológico, tiene 27 años de vida institucional en donde ha venido ofertando en la ciudad de Loja y a la Zona 7 carreras tecnológicas direccionadas a la innovación y diversificación profesional en varias áreas de desempeño.

El propósito de la institución se condensa en la filosofía institucional, misma que muestra un conjunto de objetivos, valores y principios que rigen el trabajo en la institución, ésta se expresa claramente en la misión ya que enuncia por qué trabaja la empresa, en la visión que proyecta hacia donde quiere enfocarse la institución a largo plazo y el código de ética que se fortalece en los valores que promueve la organización al momento de ejercer su actividad educativa.

### 8.1.2 Identidad corporativa

**Figura 1**  
*Logotipo ISTS*



*Nota:* Logotipo del ISTS facilitado por el departamento de Marketing del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano; Tomado de (ISTS, Logotipo del ISTS, 2023).

### 8.1.3 Identidad institucional

#### **MISIÓN**

“Formar profesionales tecnólogos universitarios con calidad humana y académica; con principios y valores para cultivar pensamiento crítico, reflexivo, investigativo y de emprendimiento, que los oriente a comprender que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje dentro de un mundo globalizado”.

#### **VISIÓN**

“Convertirnos en el mejor instituto tecnológico universitario del país, con alcance internacional a través de sus modalidades de estudio sustentadas en la calidad y pertinencia; para entregar a la sociedad profesionales íntegros, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, practicando libertad de pensamiento y acción”.

#### **VALORES**

Sus pilares fundamentales se sostienen en la práctica de tres valores:

Estudio - Disciplina – Equidad



Ordoñez Armijos Ángel Vicente	Negocio Popular	Rimpe	1100004926001
Espinosa Rengel Enith Lucia	Negocio Popular	Rimpe	1100005345001
Reyes Rodríguez Manuel Alberto	Negocio Popular	Rimpe	1100005758001
Erazo Gaona Juan Gonzalo	Negocio Popular	Rimpe	1100006236001
Jiménez Novillo Melva María	Negocio Popular	Rimpe	1100006582001
Ordoñez Ángel Vicente	Negocio Popular	Rimpe	1100007028001
Gordillo Iñiguez Ángel Eliberto	Negocio Popular	Rimpe	1100007119001
Correa Jaramillo Carlos Enrique	Negocio Popular	Rimpe	1100007465001
Campoverde Coronel María Julia	Negocio Popular	Rimpe	1100007895001
Román Barraqueta Rubén Darío	Negocio Popular	Rimpe	1100008182001
Sánchez Moncada Wilmer Amable	Negocio Popular	Rimpe	1100008703001
Hernández Córdova Francisca Etelvina	Negocio Popular	Rimpe	1100008901001
Tandazo Román Sonia Esperanza	Negocio Popular	Rimpe	1100009909001
Cabrera Fanny María Judiht	Negocio Popular	Rimpe	1100010683001
Hernández Cabrera Gerardo Enrique	Negocio Popular	Rimpe	1100010782001
Bustamante Chiriboga Víctor Hermel	Negocio Popular	Rimpe	1100011467001
Bustamante Quezada Marco Antonio	Negocio Popular	Rimpe	1100012754001
Sánchez Quizhpe María Elena	Negocio Popular	Rimpe	1100013109001
Torres Cueva Manuel De Jesús	Negocio Popular	Rimpe	1100013257001
Cueva Bustamante Flavio Albino	Negocio Popular	Rimpe	1100013653001
Uchuari Palacios Julio Cesar	Negocio Popular	Rimpe	1100013778001
Naranjo Judith Esperanza	Negocio Popular	Rimpe	1100014339001

Álvarez Carrión Dora Matilde	Negocio Popular	Rimpe	1100018041001
Quizhpe González Julia María	Negocio Popular	Rimpe	1100018330001
Martínez Soto Vicente	Negocio Popular	Rimpe	1100019700001
Betancourt Merino Amada Vicenta	Negocio Popular	Rimpe	1100020559001
Poma Capa Carlos Rogelio	Negocio Popular	Rimpe	1100022290001
Cuenca Ullauri Celso Samuel	Negocio Popular	Rimpe	1100022621001
Moncayo López Néstor David	Negocio Popular	Rimpe	1100023470001
Ayabaca Ambuludi María Natividad	Negocio Popular	Rimpe	1100023777001
Villavicencio González Alba Luz	Negocio Popular	Rimpe	1100024411001
Ayala Torres José Livio Walter	Negocio Popular	Rimpe	1100027356001
Jara Obando Carmen Leonila	Negocio Popular	Rimpe	1100027505001
Cajamarca Guachisaca Cesar Augusto	Negocio Popular	Rimpe	1100028248001
Rodríguez Moreno Delia Victoria	Negocio Popular	Rimpe	1100028958001
Flores Espinoza Andrés Cirilo	Negocio Popular	Rimpe	1100029220001
Lapo Ruiz Julia Zulema	Negocio Popular	Rimpe	1100030012001
Lapo Ruiz Julia Zulema	Negocio Popular	Rimpe	1100030012001
Rodríguez Flores Segundo Francisco	Negocio Popular	Rimpe	1100031762001
González Guamán Rosario Bernardita	Negocio Popular	Rimpe	1100033909001
Cadme Cevallos José Nicolas	Negocio Popular	Rimpe	1100034469001
Carrión Baltazar	Negocio Popular	Rimpe	1100034592001
Rojas Gordillo Manuel Agustín	Negocio Popular	Rimpe	1100035078001
Chalan Bermeo Segundo Manuel	Negocio Popular	Rimpe	1100035284001

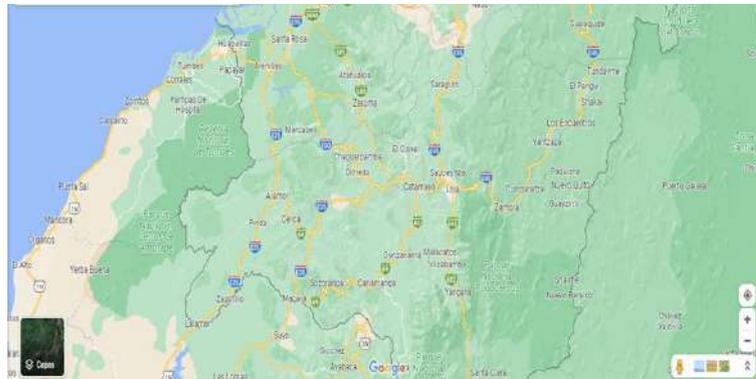
*Nota:* La presente tabla contiene un listado de los negocios populares seleccionados para la presente investigación; Tomado de (SRI, 2023).

## 8.1.6 Localización

### MACROLOCALIZACIÓN

**Figura 3**

*Mapa de la provincia de Loja*



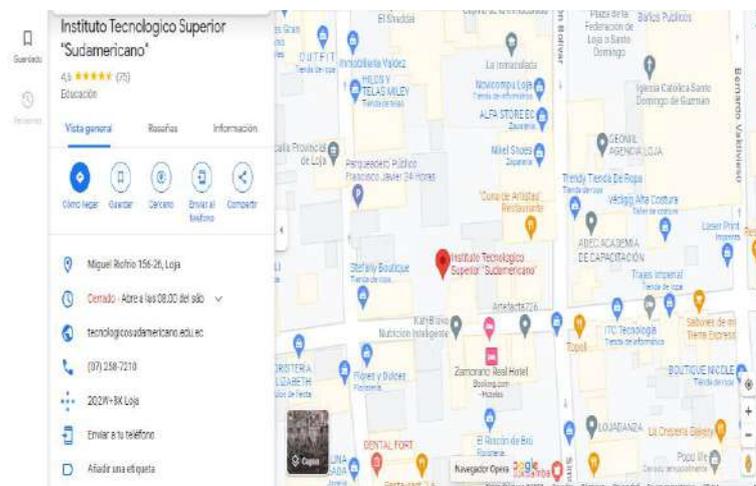
*Nota:* Esta imagen muestra el mapa de la ciudad de Loja, para poder identificar la macrolocalización del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano; Tomado de (maps, Mapa de la ciudad de Loja, 2023)

El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano; su sede principal está ubicada en la ciudad de Loja – Ecuador.

### MICROLOCALIZACIÓN

**Figura 4**

*Mapa de la ciudad de Loja y ubicación del ISTS*



*Nota:* La presente figura representa la localización exacta del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano; Tomado de (maps, Localización del ISTS, 2023)

**Figura 5***Fotografía del ISTS - Sede principal*

*Nota:* Fotografía panorámica del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano Sede matriz; Tomado de (ISTS M. , 2023)

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.

Miguel Riofrío 156-26, Loja, Ecuador

Loja (Ecuador), Provincia de Loja

## **8.2 MARCO CONCEPTUAL**

### **8.2.1 Desarrollo tecnológico**

El desarrollo tecnológico se refiere al hallazgo de nuevos y mejores métodos de producción de bienes. Los avances en la tecnología provocan un aumento de la productividad del trabajo, el capital y otros factores de producción. Por su parte, la tecnología se puede entender como el proceso a través del cual los insumos se transforman en productos.

El progreso de la tecnología incluye la creación de métodos y su liberación como fuente abierta a través de la investigación y el desarrollo. Por otra parte, se refiere a la mejora continua de las tecnologías y la difusión de estas en toda la industria o la sociedad. Es por ello que este es un aspecto que compete a gran parte de las organizaciones industriales. (Ordóñez, 2023)

El desarrollo tecnológico beneficia de muchas maneras a las empresas, en primer lugar, ayuda a mejorar los procesos ahorrando tiempo y minimizando errores, de modo que también beneficia a la empresa en la reducción de costos. Asimismo, el desarrollo tecnológico puede mejorar la imagen de la empresa y hacerla competitiva frente a las demás.

Si bien es cierto que desde hace ya varios años la tecnología ocupa un puesto de especial relevancia en el mundo empresarial. En la actualidad, todas las empresas sin importar su tamaño o rubro, cuentan en alguna de sus áreas o procesos productivos con tecnología lo cual les ofrece un importante número de ventajas que enumeraremos a continuación:

### **1. Disminuye errores en los procesos**

La tecnología elimina los errores humanos que puedan presentarse durante el desempeño de cualquier actividad.

El control de los procesos es mucho más preciso cuando se hace uso de la tecnología, lo cual a su vez aumenta la productividad.

### **2. Facilita la gestión de la información**

Los softwares como servicio simplifican el almacenamiento de datos de importancia para la empresa y además permiten el intercambio y control de los mismos, lo que otorga a la compañía un mayor nivel de competitividad.

### **3. Potencia la innovación**

Los softwares y la tecnología en sí misma representan innovación, ya que generan una evolución permanentemente ofreciendo nuevos beneficios a las organizaciones.

#### **4. Reduce los costos**

Las herramientas tecnológicas mejoran los procesos, acortan los tiempos, disminuyen los errores y, por lo tanto, reducen los gastos de la empresa.

#### **5. Incrementa la competitividad y la productividad**

Las empresas que incorporan la tecnología a sus procesos aumentan su productividad, porque pueden controlar mejor sus procesos y reducir el tiempo en la ejecución de los mismos, lo cual además aumenta su competitividad en el mercado.

#### **6. Aumenta la seguridad**

Incrementa la seguridad interna a través de los programas de protección de información, pero también aumenta la seguridad de los clientes a la hora de hacer compras por internet.

#### **7. Favorece la movilidad**

Esta es una de las ventajas de la tecnología que más se puso en evidencia durante la pandemia del COVID-19, pues gracias a ella, un gran número de compañías pudo seguir operando de forma remota.

La tecnología permite a las empresas estar siempre cerca de sus clientes estén donde estén.

#### **8. Mejora la marca**

Con el marketing digital las compañías pueden ofrecer sus productos y servicios a través de las redes sociales mejorando su imagen y posicionamiento en el mercado.

#### **9. Mayor acceso a información y datos útiles para la toma de decisiones**

A través del internet las empresas pueden acceder fácilmente a datos e información sobre tendencias del mercado, competencia, comportamiento social, cambios de normativas y casi cualquier cosa, lo que facilita la toma de decisiones.

## **10. Aumenta la comunicación interna y externa**

Las herramientas tecnológicas facilitan la interacción con los clientes para recibir sus sugerencias, quejas, comentarios, pero, además, permite la interconexión entre las áreas y departamentos de la empresa, mejorando las comunicaciones y, por ende, los procesos internos. También contribuye en la fidelización y captación de nuevos clientes. (Atik, 2023)

### **8.2.2 Plataformas digitales**

En la actualidad, existen muchas plataformas digitales con enfoques especializados en contextos profesionales, de negocios, de entretenimiento, educativos, de salud, entre otros, las cuales han venido tomando cada vez más popularidad en el ámbito empresarial y de los negocios, volviéndose así una excelente oportunidad para materializar ideas de negocio.

Una plataforma digital es un entorno en el que los usuarios podemos llevar a cabo tareas, gestionar actividades, colaborar con otros usuarios e interactuar por medio de las herramientas y funcionalidades que ofrece dicha plataforma.

La mayoría de las plataformas ofrecen acceso gratuito a sus principales funciones, ya que requieren de la participación activa de los usuarios para desarrollar su potencial colaborativo, pues los usuarios son quienes aportan los contenidos y la interacción. (García, 2020)

Las plataformas digitales o plataformas virtuales, son espacios en Internet que permiten la ejecución de diversas aplicaciones o programas en un mismo lugar para satisfacer distintas necesidades.

Cada una cuenta con funciones diferentes que ayudan a los usuarios a resolver distintos tipos de problemas de manera automatizada, usando menos recursos.

### **¿Qué objetivos cumplen las plataformas digitales?**

El principal objetivo que cumplen las plataformas digitales es facilitar la ejecución de tareas a través de programas o aplicación en un mismo lugar en la web.

Como existe una gran variedad de plataformas digitales, los objetivos específicos de cada una de ellas varían de acuerdo con la necesidad de los usuarios.

### **¿Qué tipos de plataformas digitales existen?**

Existe una infinidad de tipos de plataformas digitales. Con cada problemática se puede generar un tipo de plataforma digital diferente.

A continuación, vamos a ver los principales tipos que existen:

#### **Plataformas educativas**

Estas plataformas se enfocan en la educación a distancia e intentan simular las mismas experiencias de aprendizaje que encontramos en un salón de clase. Sirven para complementar o sustituir el proceso de educación tradicional.

Como ejemplos de plataformas educativas podemos mencionar a Blackboard, e-College y Moodle.

#### **Plataformas sociales**

Las plataformas sociales conocidas también como redes sociales, son muy utilizadas actualmente por gran parte de nuestra sociedad.

Son aquellas plataformas digitales donde se guardan diversas informaciones relacionadas con las interacciones sociales.

Gracias a ellas los usuarios se conectan y mantienen relaciones con familiares, amigos o conocidos a través de Internet.

Podemos citar Facebook, LinkedIn, Instagram y Twitter como ejemplos de plataformas sociales.

## **Plataformas de comercio electrónico**

Las plataformas de comercio electrónico abundan hoy en día en Internet.

Gracias a ellas es posible comprar los más diversos productos y servicios sin salir de casa, sin fronteras físicas. Cada vez más las plataformas de e-commerce crecen en todos los sectores. Incluso en países donde esta práctica no era tan común hace algunos años, cada día se está popularizando más.

## **Plataformas especializadas**

Las plataformas digitales especializadas son creadas para satisfacer las necesidades de un grupo de usuarios.

Existen las más diversas plataformas virtuales para todos los segmentos que podamos imaginar. Siempre que haya una necesidad, podrá crearse una plataforma para satisfacerla, independientemente del sector.

Un claro ejemplo de esto son las plataformas digitales creadas para ayudar en las tareas relacionadas con el marketing digital.

## **¿Qué ventajas hay en utilizar plataformas digitales?**

Realizar una estrategia de marketing digital sin la ayuda de una plataforma virtual es una tarea bastante difícil, que va a generar más gastos y menos resultados.

Las plataformas digitales pueden traer una gran cantidad de ventajas a cualquier estrategia de marketing.

A continuación, se muestra algunas de ellas:

### **Te ahorran tiempo**

Una estrategia automatizada te ahorra mucho tiempo y trabajo. Con la ayuda de una plataforma digital tu equipo podrá enfocarse en la estrategia en sí, en lugar de utilizar ese tiempo para ejecutarla.

**Te permiten trabajar con un equipo reducido**

Gracias a esto, no necesitas contar con muchas personas para realizar todo el compendio de tareas; la herramienta se ocupa de ejecutarlas.

**Es fácil medir su desempeño**

Las plataformas digitales de automatización te muestran los resultados en vivo. Tu equipo solo será responsable de hacer el análisis adecuado para dirigir los próximos pasos de la estrategia.

**Hay una gran variedad**

Hoy en día encuentras una gran variedad de plataformas que te permiten escogerlas de acuerdo a tus necesidades reales.

**Reducen el margen de error**

El error humano es mucho más frecuente de lo que puedes imaginar. Al usarlas el margen de error disminuye notablemente.

**No necesitas ser un experto en informática**

Las plataformas digitales hoy en día son bastante intuitivas por lo que no necesitas conocer profundamente sobre ellas para empezar a utilizarlas.

**Son más económicas**

Existen plataformas gratuitas y pagas. Pero sus beneficios superan en gran medida los costos de adquirirla. (Giraldo, 2019)

**8.2.3 Google Site**

Saber qué es Google Sites es una gran ventaja para quienes no tienen conocimientos de programación y desean hacer una página web. Sin necesidad de utilizar código html y con unos simples clics, podrás crear sitios tú mismo con esta aplicación de Google.

En palabras sencillas, Google Sites es una aplicación web que forma parte del paquete Google Workspace, que te permite crear un sitio web tú mismo sin tener que recurrir a la ayuda de un diseñador web, un programador o alguien del departamento de TI de tu empresa.

Entre las ventajas de usar Google Sites es que puede utilizarse para crear una intranet, que es una especie de sitio web interno que pueden usar los colaboradores de una misma empresa. Así como las herramientas de comunicación interna. Para lo cual, puedes utilizar Google Sites si quieres compartir con tu equipo proyectos y documentos de trabajo.

### **¿Cuáles son las características principales de Google Sites?**

Para empezar, la principal característica de Google Sites es que es completamente gratuita. No existe un límite en la cantidad de sitios web que puedes crear siempre que permanezcas dentro del límite de almacenamiento de 15 GB en tu cuenta de Google.

Y para continuar, las herramientas de Google Sites, se caracterizan también por:

- ✓ **Manejar fácilmente la plataforma:** fácil creación en Google Sites de páginas web.
- ✓ **Personalizar la interfaz de una página web:** Google Sites tiene temas prediseñados.
- ✓ **Usar archivos multimedia:** audios, videos, presentaciones, documentos, etc.
- ✓ **Administrar proyectos:** compartir Google Sites con tu equipo de trabajo para asignar tareas.
- ✓ **Crear diferentes sitios:** Google Sites New te permite crear intranets, páginas para tus colaboradores, proyectos y más.

### **¿Por qué usar Google Sites?**

Es el momento de contarte por qué usar Google Sites y no otros programas, además de ser un servicio gratuito de Google para crear sitios web y su funcionamiento, es más fácil que utilizar una hoja en Word, este producto de Google rompe definitivamente con todas las barreras de tener que ser un experto y dominar etiquetas html o propiedades CSS (hojas de estilo en cascada) para lanzar tu propia página web.

Google Sites tiene, al igual que su competencia, un universo de posibilidades para la creación de páginas web, es decir, cuenta con diferentes plantillas y diseños, además de la posibilidad de delegar roles administrativos a los miembros del equipo.

- ✓ Con Google Sites no necesitas plugins, ni códigos para hacer uso de herramientas como Google Analytics.
- ✓ Con Google Sites puedes sincronizar muy fácilmente una cuenta con otras plataformas de Google como YouTube, Gmail, Calendar.
- ✓ ¿Y lo mejor? Con Google Sites tienes casi asegurado (o al menos un buen camino) para lograr un posicionamiento orgánico en el gran buscador de Google.

Sencillamente, cuando se escucha por primera vez qué es Google Sites, se entiende que es una herramienta que puede ser útil si necesitas crear algo rápido y minimalista. Como, por ejemplo, una plataforma pequeña para comunicarte con los miembros de tu equipo o para compartir contenido con tus clientes.

### **¿Cómo funciona Google Sites?**

De acuerdo con el portal web Business Insider, te darás cuenta que la línea de aprendizaje para saber cómo funciona Google Sites es muy sencilla e intuitiva. Ellos lo explican de la siguiente forma.

- ✓ Los sitios de Google Sites, al estar integrados con otras herramientas de Google Workspace, te permiten incluir proyectos desde Google Drive a la página que estás creando.
- ✓ En las páginas webs de Google Sites puedes crear, compartir y copiar entre editores. Esto es perfecto si trabajas un proyecto con varias personas.
- ✓ Las plantillas de Google Sites te permiten personalizar la apariencia de un sitio web utilizando la función de edición.
- ✓ Las funciones de Google Sites te permiten agregar “gadgets”, como calendarios, mapas, hojas de cálculo, presentaciones para hacer que un sitio web sea más funcional.

Una de las grandes ventajas de utilizar Google Sites es la compatibilidad con los demás servicios de Google que te mencionamos anteriormente. Con un solo clic, puedes añadir un calendario, un mapa, un documento, una presentación, etc. Las integraciones incluyen actualmente servicios como:

- ✓ Google Drive
- ✓ Calendario de Google
- ✓ Google Maps
- ✓ Documentos de Google
- ✓ Hojas de cálculo de Google
- ✓ Presentaciones de Google
- ✓ Formularios de Google
- ✓ Fotos de Google
- ✓ Youtube

## **Elementos del sitio y de la página**

Google Sites ofrece plantillas, temas y diseños para empezar. Puedes agregar elementos como cuadros de texto, imágenes y gráficos y simplemente arrastrarlos y soltarlos para cambiar su tamaño o moverlos donde quieras, sea cual sea el diseño que hayas seleccionado.

## **Plantillas de Google Sites**

Si quieres que un colega o un amigo tuyo cree el sitio web contigo a través de Google Sites, puedes compartirlo de la misma manera que otras aplicaciones de la plataforma. Por ejemplo, puedes establecer restricciones parecidas a las de compartir un archivo en Documentos de Google.

## **Edición**

Otra de las ventajas de utilizar Google Sites es que puedes utilizar un dominio personalizado que hayas comprado o un dominio que empiece por <https://sites.google.com/view/>, según tus preferencias.

Después de publicarlo, puedes restringir quién puede ver tu sitio y quién no. Ya sea por negocios o por placer, puedes evitar que cualquier persona acceda a tu sitio eligiendo a personas concretas. Además, puedes eliminar tu sitio web de los motores de búsqueda, lo cual es otra de las ventajas de Google Sites.

## **¿Qué puedes hacer con Google Sites?**

- ✓ **Hacer una página web para tu negocio.** Crea un sitio en Google Sites sin tener conocimientos previos de diseño o programación.
- ✓ **Crear un intranet para tu empresa.** Un intranet es una red informática interna (acceso privado) de una empresa. Si tus colaboradores hacen homeoffice o están en diferentes partes del mundo, contar con una intranet creada en Google Sites facilitará el desarrollo de los proyectos en equipo.

- ✓ **Movilizar el contenido.** Las herramientas de Google Sites te permiten movilizar y sincronizar automáticamente el contenido en todos los dispositivos. Accede a toda la información y documentos desde cualquier lugar.
- ✓ **Diseñar estrategias de trabajo.** Si ya trabajas con Google Drive, puedes crear una intranet solo para tu área en Google Sites para tener un mayor control de presentaciones, formatos, gráficas y calendarios.
- ✓ **Posicionar en buscadores.** Trabajar una web pública en Google Sites tiene consecuencias directas en los servidores de Google. ¡Podrás ser fácilmente localizado por los buscadores! Al ser una aplicación nativa de Google las posibilidades de que encuentren tu contenido serán más eficiente.

### **¿Cuáles son las ventajas y desventajas de Google Sites?**

#### **Ventajas de usar Google Sites**

- ✓ Mejorar el trabajo colaborativo.
- ✓ Manejar la seguridad de la información.
- ✓ Agilizar los procesos de desarrollo de proyecto.
- ✓ Usar aplicaciones para mantenerse conectado.
- ✓ Tener mayor almacenamiento para generar más contenido.
- ✓ Crear perfiles de usuarios para administradores y editores.
- ✓ Integrar y configurar un dominio web.
- ✓ Personalizar el diseño de un sitio web y agregar imágenes animadas.

#### **Desventajas de usar Google Sites**

- ✓ Diseñar y editar de forma limitada las plantillas de Google Sites.
- ✓ Obtener data limitada sobre las funciones de marketing (optimización de un sitio web).
- ✓ Personalizar de manera limitada el dominio de un sitio web creado en Google Sites.

- ✓ Agregar solo los complementos básicos en una página web (no puedes monetizarla).

Definitivamente, Google Sites cumple la función principal de poder diseñar tu propio sitio web en poco tiempo y sin tanto esfuerzo. Esta herramienta es perfecta si se busca algo rápido y sin muchas complejidades. (Baumann, 2022)

#### 8.2.4 Reclutamiento

##### **Reclutamiento de personal: cómo encontrar al candidato perfecto**

Una de las funciones de Recursos Humanos más conocidas es la que tiene que ver con el reclutamiento de personal. Sin embargo, esta labor suele confundirse con otra: la de selección de personal. Y aunque ambas tienen mucho que ver con la captación e incorporación a la empresa de nuevos talentos, existen algunos matices.

##### **¿Qué es el reclutamiento de personal en una empresa?**

Cuando hablamos de reclutamiento de personal nos estamos refiriendo al proceso de identificar y atraer a potenciales trabajadores a nuestra empresa. Unos candidatos que deberán adaptarse a las necesidades no solo del puesto, sino a los valores de nuestra empresa y a la cultura organizacional en general.

Se trata de la fase previa a la selección –su objetivo es encontrar a los postulantes de entre los cuales se seleccionarán los futuros empleados–, e incluye todas aquellas acciones y recursos encaminados a la obtención de datos, la investigación, y al uso de fuentes que nos permitan obtener esa información.

- ✓ Obtener los mejores candidatos.
- ✓ Encontrar un mayor número de ellos.

Para llevar a cabo todas estas funciones existe al área de reclutamiento de personal, conformada por aquellos expertos que tratarán de encontrar al mejor talento mediante el uso de distintas técnicas. (Bizneo, 2023)

## **Todo sobre reclutamiento y selección de personal**

La selección de personal de una empresa y su reclutamiento son dos procesos diferentes que tienden a ser confundidos.

Siendo un profesional en gestión de talentos, ya sabes lo importante que es obtener al candidato adecuado de la manera correcta. Aunque pueda parecer intrascendente a primera vista, aclarar la diferencia entre estos procesos puede, de hecho, ayudarte a tomar la mejor decisión para tu empresa.

El reclutamiento y la selección de personal de una empresa es el proceso de identificar la necesidad de un puesto de trabajo, definir los requisitos del puesto y del titular de este, anunciar el puesto y elegir a la persona más adecuada para él.

El éxito de cualquier empresa depende en gran medida de la calidad de su personal. Reclutar colaboradores con las habilidades correctas puede agregar valor a un negocio y reclutar colaboradores con un sueldo o salario que el negocio pueda pagar, reducirá los costes. Por lo tanto, los colaboradores deben ser cuidadosamente seleccionados, gestionados y retenidos, como cualquier otro recurso.

### **¿Qué es el reclutamiento de una empresa?**

El proceso de búsqueda de candidatos adecuados y de atraerlos para solicitar las vacantes en la organización se denomina reclutamiento. Es el primer paso para la selección y el nombramiento de los talentos adecuados para la organización. Esta publicará las vacantes a través de anuncios en periódicos, portales de trabajo online, LinkedIn, servicios de consultoría o incluso su propia página de empresa, si la tiene.

En general, el reclutamiento es un proceso singular que tiene un ciclo de vida completo. Comienza con los requisitos de identificación de la organización y se completa con la introducción del empleado contratado.

### **Actividades importantes involucradas en el reclutamiento**

Ver las actividades que forman parte de cada proceso te ayudará a hacerte una idea más clara de lo que significa este concepto. Antes de definir qué es la selección de personal, toma nota de las acciones que se llevan a cabo durante el reclutamiento:

#### **Análisis de vacantes y requisitos laborales dentro de una empresa.**

- ✓ Publicidad sobre la vacante a través de varios canales como periódicos, web para el reclutamiento, medios de comunicación, publicaciones periódicas, LinkedIn, etc.
- ✓ Atracción de candidatos interesados para completar sus solicitudes para los trabajos que se ofrecen.
- ✓ Gestión de la respuesta de los candidatos interesados.
- ✓ Escrutinio de solicitudes presentadas.
- ✓ Selección de candidatos. (Delpueche, 2022)

#### **Conoce las claves de un reclutamiento de personal exitoso para tu compañía.**

Las fases de la selección y reclutamiento de personal son claves para el departamento de Recursos Humanos. Asimismo, en general se cree que son sinónimos y que forman parte de la misma etapa, pero no es así. El reclutamiento precede a la selección y es fundamental entenderlas por separado para garantizar la captación y contratación del talento adecuado.

Todas las compañías que deseen crecer deben enfrentarse a un proceso de reclutamiento de personal en algún momento u otro. Pero, reclutamiento y selección de personal, ¿en qué consisten? Es preciso explicar con exactitud en qué se diferencian estas dos fases más importantes, o al menos principales, de todo este proceso.

## **6 . Beneficios del reclutamiento de personal**

Contratar un reclutamiento de personal a un proveedor especializado supone una inversión que retornará en importantes beneficios y ventajas.

### **✓ Encuentra el talento adecuado para tu empresa**

El reclutamiento permite encontrar talento humano que influya positivamente en el desarrollo de una compañía. Aunque tus colaboradores sean sobresalientes en su trabajo, en el corto o mediano plazo será necesario actualizar la plantilla debido a jubilaciones, bajas voluntarias, bajas de maternidad, carencia de habilidades y conocimientos, entre otros motivos.

### **✓ Incrementa tu productividad**

Como consecuencia del reclutamiento y selección de personal podrás encontrar a los profesionales competentes y lograrás un mayor rendimiento. Debes tomar en cuenta que los empleados de tu compañía influyen directamente en su funcionamiento y desarrollo. Por lo tanto, contar con profesionales que no estén a la altura de sus tareas tiene un efecto negativo, mientras que tener un equipo preparado colabora con el aumento de la productividad.

### **✓ Evolucionar y crecer**

Realizar un reclutamiento interno puede demostrar que el talento se encuentra puertas adentro de tu organización. Por eso, contar con un servicio especializado y experimentado en reclutamiento interno puede demostrarte cómo encontrar y desarrollar el talento de tus colaboradores actuales.

### **✓ Asegura tu posición en el mercado**

Si quieres continuar siendo competitivo entonces debes tener a los mejores profesionales en tu plantilla. Ellos deben ser capaces de incrementar el rendimiento y hacer crecer tu negocio. Si quieres ser el mejor, debes contratar a los mejores.

✓ **Aumenta la satisfacción de tus empleados**

Además, un entorno vivo y en crecimiento demuestra a tus empleados actuales que la compañía se encuentra en constante evolución y esto tiene influencia directa en la satisfacción de tus colaboradores que se sienten parte del cambio. Los recién llegados aportan nuevas experiencias y formas de hacer las cosas.

✓ **Mejora tu marca de empleador**

La marca empleadora o la employer branding es clave para atraer al mejor talento. El reclutamiento de personal es una oportunidad de difundir la cultura de tu empresa y lo que significa trabajar en ella. De esta manera, estás dando motivos para querer trabajar en tu compañía. (Anónimo, ¿QUÉ ES EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y QUÉ BENEFICIOS PUEDE APORTAR A TU EMPRESA?, 2022)

## **9. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **9.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

Los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad. Su utilidad consiste en que tienden al orden para convertir un tema en un problema de investigación y llevar a cabo la aprehensión de la realidad, permitiendo simplificar la complejidad al seleccionar los elementos más significativos de un problema a fin de proceder a su estructuración conceptual y explicación causal (Hintelholher, 2018).

### **9.2 TIPOS DE MÉTODOS**

#### **9.2.1 Método fenomenológico.**

Se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida, respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto. Este enfoque asume el análisis de los aspectos más complejos de la vida humana, de aquello que se encuentra más allá de lo cuantificable, pretende explicar la naturaleza de las cosas, la esencia y la veracidad de los fenómenos. El objetivo que persigue es la comprensión de la experiencia vivida en su complejidad; esta comprensión, a su vez, busca la toma de conciencia y los significados en torno del fenómeno (Guillen, 2019).

Mediante el presente método se levantó información bibliográfica sobre temáticas que abordan el Desarrollo tecnológico, automatización y sistematización organizacional, por medio de artículos científicos, libros y sitios webs verídicos como fuentes primarias y secundarias que ayudaron a plantear de mejor manera la temática y se pudo comprender la importancia de establecer una Plataforma

interactiva de reclutamiento integral utilizando la herramienta tecnológica Google site para las empresas de la ciudad de Loja.

### **9.2.2 Método hermenéutico.**

El método hermenéutico es una forma de análisis que tiende a la interpretación, se aplicó inicialmente al estudio de textos, pero posteriormente a lo largo del tiempo se ha aplicado en diferentes contextos. En su esencia la hermenéutica y el método hermenéutico reconoce en todo texto, objeto, palabra y acción un sentido doble: El literal, y un sentido pragmático, analógico o alegórico (Arango, 2021).

De tal manera se utilizó el presente método para interpretar y comprender de manera eficiente los procesos de instrumentos metodológicos para vincularla con los datos obtenidos mediante el uso de encuestas y entrevistas que ayudaron a conocer la situación actual de los procesos de reclutamiento de personal mediante plataformas digitales dentro de la ciudad de Loja, lo cual contribuyó a obtener mayor información dentro del área de Gestión del Talento Humano.

### **9.2.3 Método práctico proyectual.**

Consiste en una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico, dictado por la experiencia, su finalidad es conseguir su máximo resultado con el mínimo esfuerzo. La serie de operaciones obedece a valores objetivos que se convierten en instrumentos operativos en manos de proyectistas creativos no es algo absoluto y definitivo, es modificable si se encuentran otros valores que mejoren el proceso (Munari, 2019).

Este último método se aplicó para desarrollar una plataforma interactiva gratuita que automatice los procesos de reclutamiento integral en las empresas de la ciudad

de Loja, mediante el diseño de una plataforma digital, para permitir a las empresas garantizar la precisión y calidad en los procesos de reclutamiento.

### ***9.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN***

“Conjunto de procedimientos metodológicos y sistemáticos cuyo objetivo es garantizar la operatividad del proceso investigativo. Es decir, obtener suficiente información y conocimiento para resolver nuestras preguntas” (Castellanos, 2017).

#### ***9.3.1 Tipos de Técnicas***

##### **9.3.1.1 Encuesta.**

“Una de las técnicas de investigación social más difundidas, se basa en las declaraciones orales o escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información. Se puede basar en aspectos objetivos o subjetivos” (Ojeda, 2018).

Esta herramienta fue aplicada para adquirir información relevante mediante el planteamiento de preguntas estructuradas, con el fin de conocer las opiniones de cada uno de los colaboradores de las distintas empresas de la ciudad de Loja, sobre la importancia de contar con una plataforma interactiva para los procesos de reclutamiento de personal.

##### **9.3.1.2 Entrevista**

Es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar, es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Tiene como propósito obtener información en relación con un

tema determinado. Como guía, el entrevistador suele utilizar un formulario o esquema con preguntas (Bravo, 2018).

Se utilizó esta técnica para recopilar información de forma personalizada, a los directivos de las distintas empresas de la ciudad de Loja, sobre temas relacionados con los procesos de reclutamiento de personal y los beneficios de implementar una plataforma digital que permita automatizar y sistematizar dicho proceso.

## **9.4 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA**

### **9.4.1 Determinación del universo**

La determinación del Universo en base al presente proyecto de investigación, se llevó a cabo en las empresas privadas de la ciudad de Loja, en la cual se aplicó encuestas a los colaboradores, con la finalidad de obtener información verás con respecto a la temática planteada.

### **9.4.2 Muestra de investigación**

Para considerar las personas que fueron encuestadas – entrevistadas se consultó a empresas privadas de la ciudad de Loja con más de 15 empleados para determinar el tamaño de la muestra. La fuente de la presente información fue la Superintendencia de Sociedades presentada en la siguiente tabla:

**Tabla 3**  
*Empresas privadas de la ciudad de Loja*

N°	Nombre	Número de colaboradores
1	BRAMADEROS S.A.	73
2	INDUSTRIA DE ALIMENTOS CAFRILOSA S.A	77
3	DELGADO CONTRUSTUTRES DELCON COMPANIA LIMITADA	38
4	IMPORTACIONES GPSC S.A.	16
5	PREVISIÓN EXEQUIAL LA ESPERANZA CIA. LTDA.	57
6	AMAVILQUORS CIA. LTDA.	24
7	FRANKSUR INDUSTRIAL AVICOLA CIA. LTDA.	24

8	TRANSPORTE DE CARGA ORO FRONTERIZO ORFRONT S.A.	22
9	I.M.C. RUILOVA CIA. LTDA.	27
10	INDUSTRIA LICORERA EMBOTELLADORA DE LOJA S.A. ILELSA	60
11	IMPORTADORA MINASUR CIA. LTDA.	17
12	IMPORTADORA LAVACOR CIA. LTDA.	23
13	SERVITRAILER ASPEC S.A.	17
14	DOCOSIL CIA. LTDA.	25
15	LOJASYSTEM C.A.	41
16	DISTRQUIP QUIZHPE&PINEDA CIA. LTDA.	19
17	ABENDAÑO BRICEÑO	15
18	COMERCIALIZADORA AVÍCOLA DEL SUR COMAVISUR CIA. LTDA.	15
19	EXPONOVA S.A.	16
20	ARCIMEGO C..A.	37
21	DISTELIA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS CIA. LTDA	24
22	EMPRESA DE TEJAS DECORTEJA CIA. LTDA.	42
23	COMPAÑÍA DE UNIDAD RENAL NEFROLOJA CIA. LTDA.	37
24	INSTITUTO ANTONIO PEÑA CELI CIA. LTDA.	66
25	HOTELES Y SERVICIOS ALMENDRAL S.A.	55
26	FINED-TUNED ENGLISH CIA. LTDA.	89
27	KRADAC CIA. LTDA.	62
28	CORPORACIÓN MEDIDA TELMO LEÓN OJEDA CIA. LTDA.	26
29	“VADUBE” SOCIEDAD ANÓNIMA	52
30	CONDUSPORT RODAR S.A.	20
31	CENTRO DE DIALISIS CORNELIO SAMANIEGO CIA. LTDA.	22
32	SERVICIOS DE LIMPIEZA BRITOT CIA. LTDA.	99
33	EMPRESA ELECTRICA REGIONAL DEL SUR SA EERSSA	1116
34	MOTERREY AZUCARERA LOJANA CA MALCA	219
35	INDUSTRIA LOJANA DE ESPECERIAS ILE C.A.	343
36	FARMACIAS CUXIBAMBA FARMACUX CIA. LTDA.	461
37	DISTRIBUIDORA APROMED S.A.S	111
38	COMERCIALIZADORA RAMIREZ GALVAN CIA. LTDA.	217
39	IMELDA DE JARAMILLO CIA. LTDA.	63
40	COMPANIA DE ECONOMIA MIXTA LOJAGAS	75
41	IOMOTORS S.A.	40
42	HOSPITAL CLINICA SAN AGUSTIN CIA. LTDA.	75
43	DISTRIBUIDORA CAMEL DE INSUMOS DISCAMEL CIA. LTDA.	87
44	AGRICOLA & COMERCIAL CATAMAYO AGROCATSA S.A.	300
45	COMERCIALIZADORA IMPORTADORA COIMFAGI CIA. LTDA.	52
46	ALPISUR CIA. LTDA.	48
47	DISTRIBUIDORA GRANDA DISTRIGRANDA CIA. LTDA.	56
48	IMPORTADORA ORTEGA CIA. LTDA.	30
49	COMERCIALIZADORA DICA VI CIA. LTDA. CAMOVI	27
50	DISTRIBUIDORA AUTOMOTRIZ CUENCA CHAMBA DISTRIAUTOC CIA. LDTA	15
<b>TOTAL</b>		<b>4572</b>

**Nota:** En la presente tabla contiene un listado de empresas privadas de la ciudad de Loja para la determinación del tamaño de la muestra de la presente investigación; Tomado de (Superintendencia de Compañías, 2022)

### 9.4.3 Datos para calcular el tamaño de la muestra

#### Fórmula

$$\frac{Z^2 \sigma^2 N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

#### Datos:

**n** = Tamaño de la muestra

**N** = Población de empresas de la ciudad de Loja = 4572

**Z** = Nivel de confianza. 90% (1,645)

**P**= Probabilidad de éxito. 50% (0,5)

**Q**= Probabilidad de fracaso. 50% (0,5)

**E**= margen de error. 5% (0,05)

#### Desarrollo:

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1) E^2 + \sigma^2 Z^2}$$

$$n = \frac{4572 \times (0,5)^2 \times 1,645^2}{(4572 - 1)(0,05)^2 + 0,5^2 * 1,645^2}$$

$$n = \frac{4572 \times 0,25 \times 2,706025}{4571(0,0016) + 0,25 \times 2,706025}$$

$$n = \frac{3092,986575}{7,99170625}$$

$$n = 387,0245575$$

$$n = \mathbf{387 \text{ Personas}}$$

Para desarrollar la muestra poblacional se seleccionarán un total de 4572 individuos. El número de empleados que actualmente laboran para empresas privadas en la ciudad de Loja es de más de 15 colaboradores. Para realizar la

encuesta se tomaron los siguientes datos: para el nivel de confianza (Z) es del 90% (1,645), probabilidad de éxito (P) es del 50% (0,5), probabilidad de fracaso (Q) es del 50% (0,5) y, por último, el margen de error (E) es de 5% (0,05), es el que describe si alguna parte de la investigación no funcionara.

## 9.5 ENCUESTA

### TABULACIÓN DE RESULTADOS

#### 1. Genero

**Tabla 4**

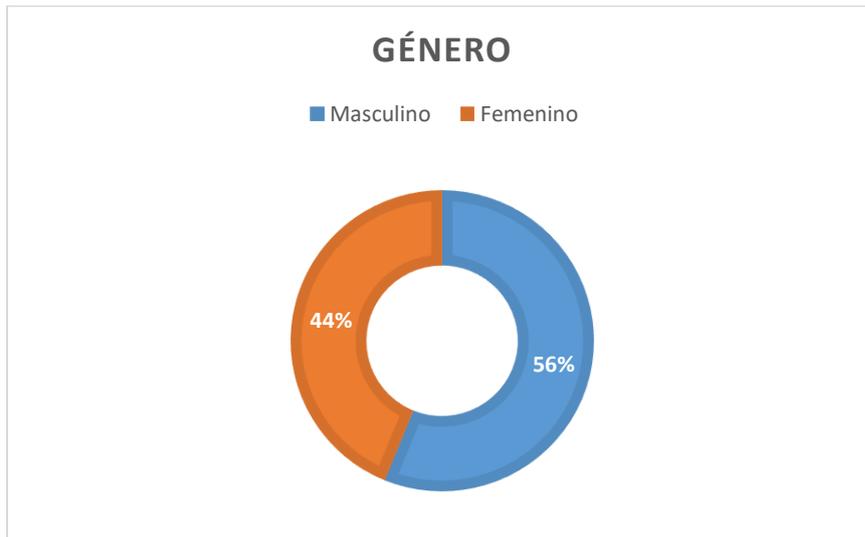
*Género de los colaboradores*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	218	56%
Femenino	170	44%
<b>TOTAL</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla contiene el número de colaboradores por género.

**Figura 6**

*Género de los colaboradores*



*Nota:* La presente figura contiene el número de colaboradores por género.

## 2. Edad

**Tabla 5**

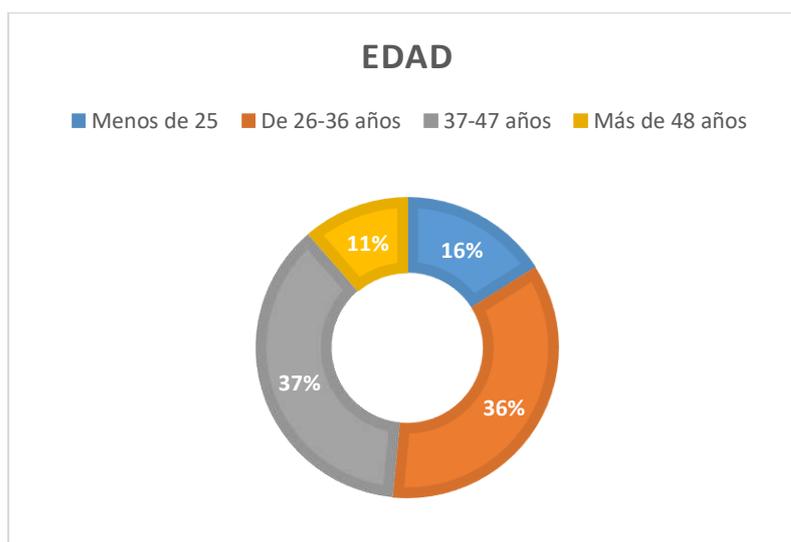
*Edad de los colaboradores*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Menos de 25</b>	62	16%
<b>De 26-36 años</b>	138	36%
<b>37-47 años</b>	144	37%
<b>Más de 48 años</b>	44	11%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla representa el número de colaboradores por edades.

**Figura 7**

*Edad de los colaboradores*



*Nota:* La presente figura representa el número de colaboradores por edades.

## 3. ¿Sector al que pertenece la empresa en donde presta servicios?

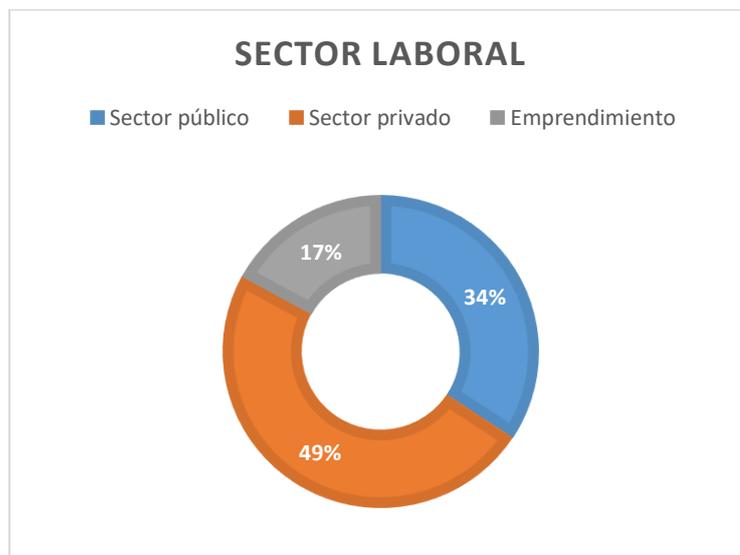
**Tabla 6**

*Sector al que prestan servicios los colaboradores*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sector público</b>	133	34%
<b>Sector privado</b>	189	49%
<b>Emprendimiento</b>	66	17%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla representa el número de colaboradores por el sector al que pertenecen.

**Figura 8**  
*Sector laboral*



*Nota:* La presente figura representa el número de colaboradores por el sector al que pertenecen.

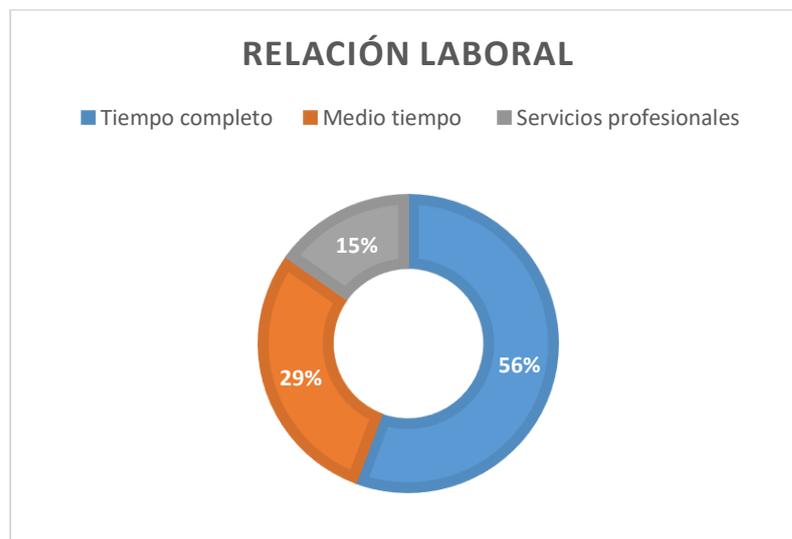
#### 4. ¿Relación laboral que mantiene con la empresa?

**Tabla 7**  
*Relación laboral de los colaboradores con la empresa*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	216	56%
Medio tiempo	113	29%
Servicios profesionales	59	15%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla representa el número de colaboradores de acuerdo con la relación laboral que mantienen con la empresa.

**Figura 9**  
*Relación laboral*



*Nota:* La presente figura representa en porcentajes reales el número de colaboradores de acuerdo con la relación laboral que mantienen con la empresa

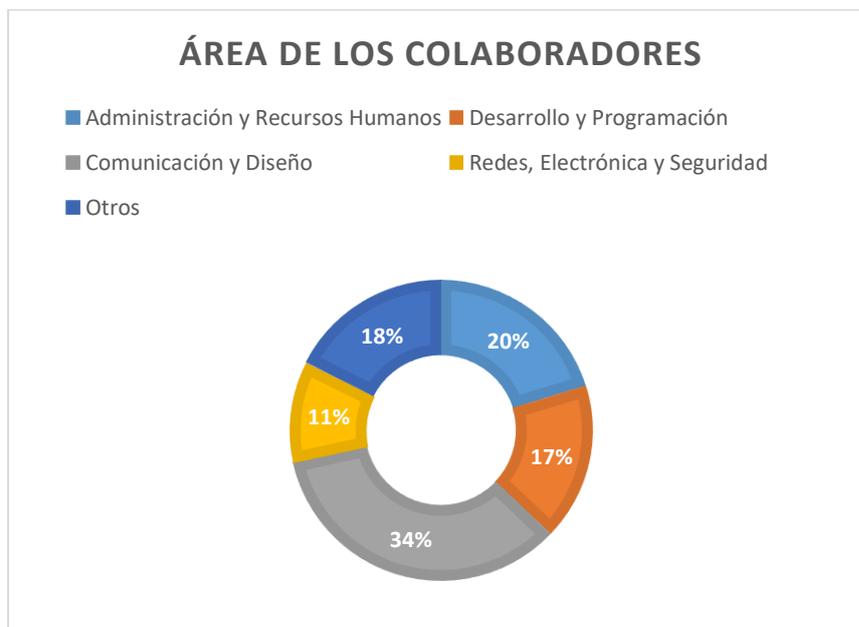
## 5. ¿Área o departamento en el que se desempeña?

**Tabla 8**  
*Área o departamento en el que se desempeñan los colaboradores*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Administración y Recursos Humanos</b>	98	20%
<b>Desarrollo y Programación</b>	82	17%
<b>Comunicación y Diseño</b>	167	34%
<b>Redes, Electrónica y Seguridad</b>	53	11%
<b>Otros</b>	85	18%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla representa el número de colaboradores de acuerdo al área en la que se desempeñan los colaboradores.

**Figura 10**  
Área de los colaboradores



*Nota:* La presente figura representa en porcentajes reales el número de colaboradores de acuerdo al área en la que se desempeñan los colaboradores.

**6. ¿Conoce usted que el proceso de inserción a un puesto de trabajo el primer paso es el reclutamiento de personal?**

**Tabla 9**  
Reclutamiento de personal

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	331	85%
NO	57	15%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla demuestra el conocimiento sobre el reclutamiento de personal como primer paso para un proceso de inserción laboral.

**Figura 11**  
*Reclutamiento de personal*



*Nota:* La presente figura demuestra en porcentajes reales el conocimiento sobre el reclutamiento de personal como primer paso para un proceso de inserción laboral.

### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en el "Empresas de la Ciudad de Loja" el 85% indica que, si conoce a que se refiere el reclutamiento de personal, por lo contrario, un 15% afirman que no conocen acerca del reclutamiento.

### **Análisis cualitativo**

Un gran número de colaboradores de las "Empresas en la Ciudad de Loja" ha expresado su desconocimiento sobre los procesos de reclutamiento de personal. Por lo tanto, sería beneficioso realizar una comunicación clara y efectiva sobre el proceso de contratación en cada uno de los emprendimientos.

**7. ¿Sabía usted que el reclutamiento de personal implica un conjunto de técnicas y procedimientos que define el perfil profesional requerido para cubrir un puesto de trabajo en una organización?**

**Tabla 10**

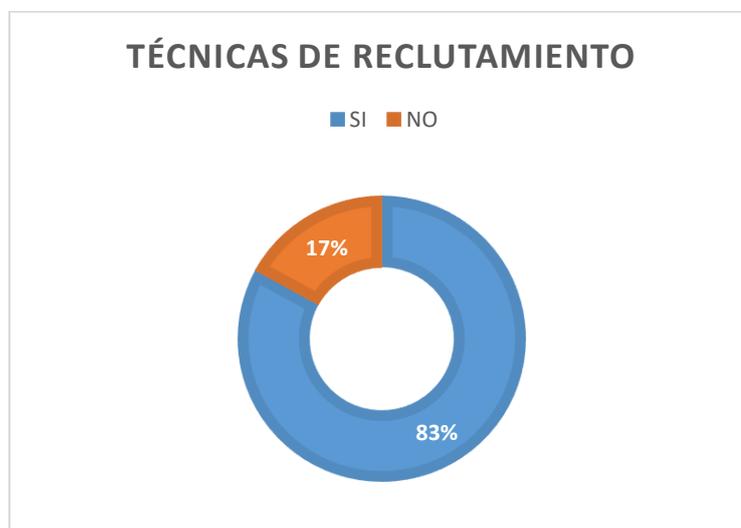
*Técnicas de reclutamiento*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	322	83%
NO	66	17%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla demuestra el conocimiento sobre el conjunto de técnicas y procedimientos dentro del reclutamiento de personal para definir un perfil profesional.

**Figura 12**

*Técnicas de reclutamiento*



*Nota:* La presente figura demuestra en porcentajes reales el conocimiento sobre el conjunto de técnicas y procedimientos dentro del reclutamiento de personal para definir un perfil profesional.

**Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en las “Empresas de la Ciudad de Loja” el 83% indica que, si conocen acerca de los reclutamientos de personal implica un conjunto de técnicas y procedimientos que define el perfil profesional, por lo contrario, el 17% afirman no conocer del mismo.

### Análisis cualitativo

Según los colaboradores de las "Empresas de la Ciudad de Loja", conocer acerca de los procesos de reclutamiento que implican un conjunto de técnicas y procedimientos para definir el perfil profesional, sería de gran ayuda para el éxito del proyecto de investigación. Un número significativo de colaboradores así lo manifiesta, ya que esto permitiría llevar a cabo el proyecto de manera más eficiente y ágil.

8. ¿Del siguiente listado de factores de información indique usted cual considera primordial para seleccionar un perfil idóneo para un puesto de trabajo?

**Tabla 11**

*Perfil para puesto de trabajo*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>ESTUDIANTE</b>	63	16%
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	177	46%
<b>HABILIDADES</b>	96	25%
<b>COMPETENCIAS</b>	52	13%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla demuestra el conocimiento sobre el perfil idóneo para un puesto de trabajo.

**Figura 13**

*Perfil para puesto de trabajo*



*Nota:* La presente figura demuestra en porcentajes reales el conocimiento sobre el perfil idóneo para un puesto de trabajo.

### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en las “Empresas de la Ciudad de Loja” el 46% indican que, si informan los factores de selección de un perfil idóneo de la institución, por lo contrario, el 25% dice que no contemplan las habilidades en la selección de un perfil, el 16% como estudiante no son tomados en cuenta, así mismo el 13% las competencias no son informados en las empresas locales.

### **Análisis cualitativo**

Un número significativo de colaboradores de las “Empresas de la Ciudad de Loja” manifiesta haber recibido un listado de factores de información considerados primordial para seleccionar un perfil idóneo lo cual va a facilitar un mejor desempeño laboral y sentirse en confianza con los compañeros de trabajo.

## **9. ¿Considera usted importante tomar como referencia las competencias personales y profesionales al momento de reclutar a un nuevo profesional?**

**Tabla 12**

*Competencias personales y profesionales*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	348	
<b>NO</b>	40	
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla demuestra la importancia de las competencias personales y profesionales.

**Figura 14**  
*Competencias personales y profesionales*



*Nota:* La presente figura demuestra en porcentajes reales la importancia de las competencias personales y profesionales.

### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en las “Empresas de la Ciudad de Loja” el 90% indica que, si conocen sobre las competencias personales, por lo contrario, el otro 10% afirman que no tienen su respectivo conocimiento.

### **Análisis cualitativo**

La mayoría de los colaboradores en las "Empresas de la Ciudad de Loja" están familiarizados con las habilidades personales. Esto se traduce en la implementación de nuevas estrategias al momento de contratar nuevos perfiles.

## **10. De las siguientes competencias indique cual considera usted primordiales para la aplicación a un puesto de trabajo**

**Tabla 13**  
*Competencias para un puesto de trabajo*

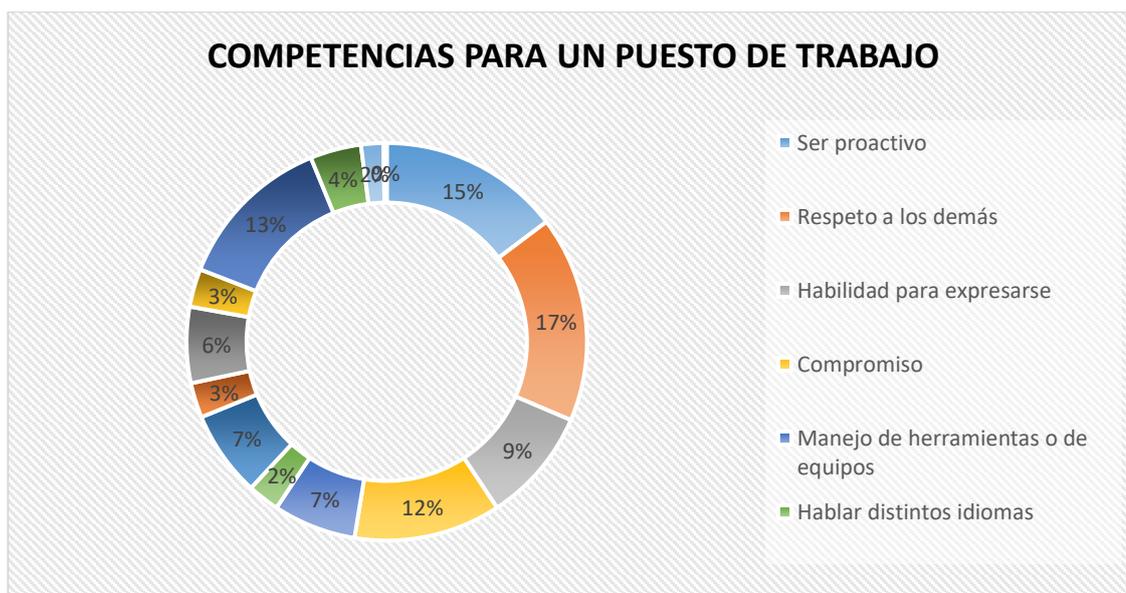
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ser proactivo</b>	57	15%
<b>Respeto a los demás</b>	65	17%
<b>Habilidad para expresarse</b>	36	9%
<b>Compromiso</b>	46	12%
<b>Manejo de herramientas o de equipos</b>	26	7%
<b>Hablar distintos idiomas</b>	10	2%

<b>Manejo de programas ofimática</b>	27	7%
<b>Análisis de datos</b>	11	3%
<b>Empatía</b>	24	6%
<b>Comunicación asertiva</b>	12	3%
<b>Trabajo en equipo</b>	50	13%
<b>Toma de decisiones</b>	16	4%
<b>Adaptarse a los cambios</b>	7	2%
<b>Competencias de liderazgo</b>	1	0%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla contiene una lista de competencias primordiales para un puesto de trabajo.

**Figura 15**

*Competencias para un puesto de trabajo*



*Nota:* La presente figura contiene los porcentajes reales de competencias primordiales para un puesto de trabajo.

### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en las “Empresas de la Ciudad de Loja” el 17% indican que, como primordial el respeto a los demás como factor de selección de un perfil idóneo en las empresas locales, por lo contrario, el 15% dice que no contemplan el ser proactivo en la selección de un perfil, el 13% no contemplan el trabajo en equipo no son tomados en cuenta, así mismo el 12% el compromiso no son importantes en las empresas locales, el 9% las habilidades para expresarse consideran importante, 7% considerado el manejo de programas de ofimática.

### Análisis cualitativo

Una gran cantidad de empleados en las "Empresas de la Ciudad de Loja" considera que el respeto hacia los demás es fundamental en la elección de un perfil adecuado para un mejor rendimiento laboral y para sentirse cómodo con sus compañeros de trabajo.

### 11. ¿Usted cree que el reclutamiento de personal es importante para el desarrollo y funcionamiento de una empresa?

**Tabla 14**

*Importancia del reclutamiento de personal*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	367	95%
NO	21	5%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla representa la importancia del reclutamiento de personal.

**Figura 16**

*Importancia del reclutamiento de personal*



*Nota:* La presente figura representa en porcentajes reales la importancia del reclutamiento de personal.

### Análisis cuantitativo

Del 100% del personal encuestado que labora en las "Empresas de la Ciudad de Loja" el 95% indican que es importante el reclutamiento de personal, sin embargo 5% no están de acuerdo con reclutamiento de personal.

### Análisis cualitativo

En las "Empresas de la Ciudad de Loja," todos los colaboradores sugieren que el reclutamiento de personal es crucial para garantizar el éxito de las empresas locales. Deben ser considerados como un elemento fundamental en el desarrollo empresarial.

## 12. ¿Para la aplicación de un puesto usted ha utilizado plataformas tecnológicas de reclutamiento?

**Tabla 15**

*Uso de plataformas de reclutamiento*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	332	86%
NO	56	14%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla representa el uso de plataformas de reclutamiento de personal.

**Figura 17**

*Uso de plataformas de reclutamiento*



*Nota:* La presente figura representa en porcentajes reales el uso de plataformas de reclutamiento de personal.

### Análisis cuantitativo

Del 100% del personal encuestado que labora en las "Empresas de la Ciudad de Loja" el 86% indican que, si han utilizado las plataformas de reclutamiento, sin embargo, el 14% afirman que no han utilizado plataformas de reclutamiento.

### Análisis cualitativo

Los colaboradores de "Empresas de la Ciudad de Loja" han propuesto el uso de plataformas de reclutamiento para mejorar el rendimiento en sus actividades laborales en empresas locales. La igualdad entre los colaboradores es el fundamento de esta sugerencia.

### 13. Del siguiente listado de herramientas tecnológicas indique cuál es de su conocimiento:

**Tabla 16**

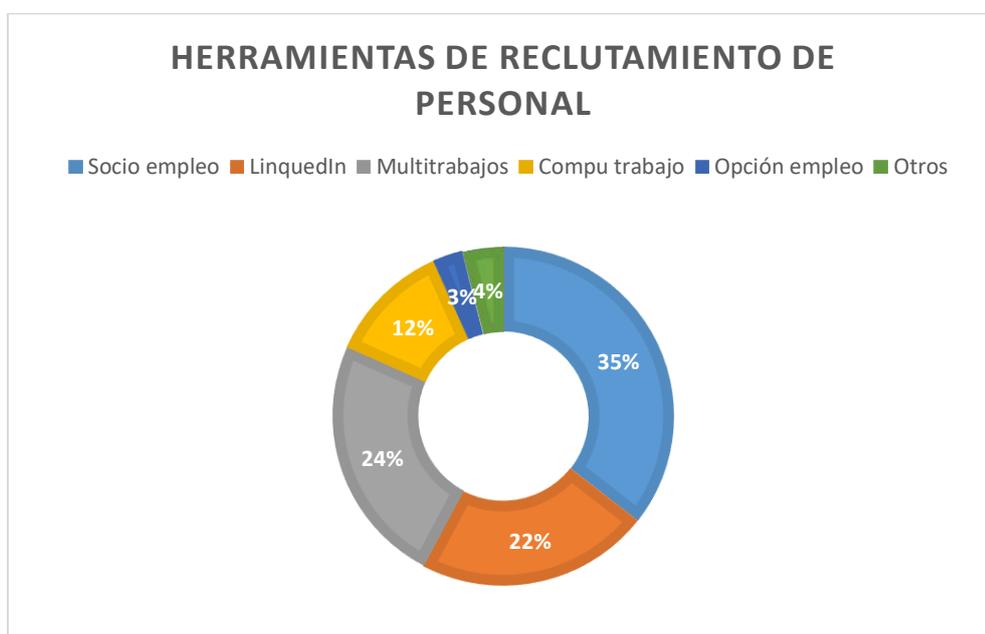
*Herramientas de reclutamiento de personal*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Socio empleo	138	35%
LinqedIn	86	22%
Multitrabajos	93	24%
Compu trabajo	45	12%
Opción empleo	11	3%
Otros	15	4%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla presenta una lista de herramientas que facilitan el proceso de reclutamiento de personal.

**Figura 18**

*Herramientas de reclutamiento de personal*



*Nota:* La presente figura presenta una lista con porcentajes reales de herramientas que facilitan el proceso de reclutamiento de personal.

### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en las “Empresas de la Ciudad de Loja” el 35% indican que es importante la plataforma socio empleo, el 22% utiliza LinkedIn para la búsqueda de empleo, 24% utiliza multitrabajos en la presentación de empleo, 12% utiliza la computrabajo.

### **Análisis cualitativo**

Los empleados de las "Empresas de la Ciudad de Loja" creen que el reclutamiento de personal es crucial para que las empresas de Loja cuenten con un equipo de trabajo sólido y efectivo.

## **14. ¿Considera usted que las plataformas de reclutamiento son más eficientes que los métodos tradicionales?**

**Tabla 17**

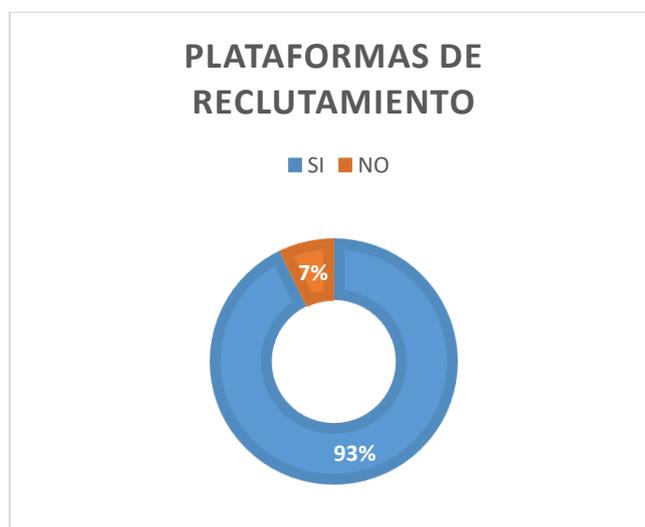
*Plataformas de reclutamiento*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	360	93%
<b>NO</b>	28	7%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla contiene los resultados de la eficiencia de las plataformas de reclutamiento.

**Figura 19**

*Plataformas de reclutamiento*



*Nota:* La presente figura contiene los porcentajes reales de los resultados de la eficiencia de las plataformas de reclutamiento.

### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en las “Empresas de la Ciudad de Loja” el 93% indican que las plataformas de reclutamiento son más eficientes que los métodos tradicionales, por lo contrario, el 7% indica que las plataformas no son más eficientes.

### **Análisis cualitativo**

Según un gran número de empleados que trabajan en las "Empresas de la Ciudad de Loja", las plataformas de reclutamiento resultan más efectivas que los métodos tradicionales.

## **15. ¿Considera usted que sería importante que todas las empresas cuenten con una plataforma tecnológica digital gratuita de reclutamiento para facilitar la inserción de colaboradores?**

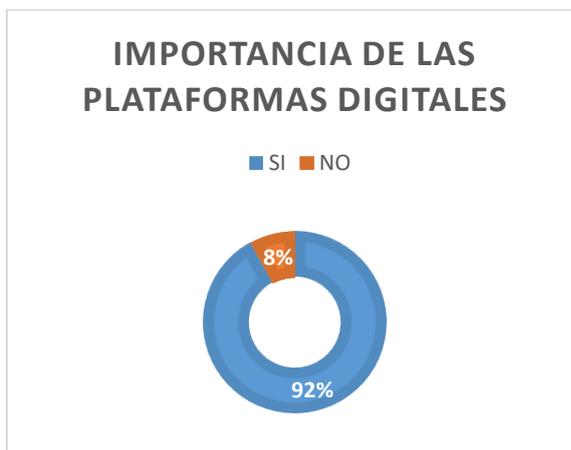
**Tabla 18**

*Importancia de las plataformas digitales*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	357	92%
<b>NO</b>	31	8%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla contiene los resultados sobre la importancia de las plataformas digitales dentro de las empresas.

**Figura 20**  
*Importancia de las plataformas digitales*



*Nota:* La presente figura representa en porcentajes reales los resultados sobre la importancia de las plataformas digitales dentro de las empresas.

### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en las “Empresas de la Ciudad de Loja” el 92% indican que sería importante que todas las empresas cuenten con una plataforma de reclutamiento gratuita que facilite la inserción laboral, por lo contrario, el 8% indica que no sería importante que las empresas implementen plataformas de reclutamiento.

### **Análisis cualitativo**

Una considerable cantidad de colaboradores que trabajan en las "Empresas de la Ciudad de Loja" opinan que todas las empresas deberían implementar una plataforma gratuita de contratación para facilitar la inserción laboral.

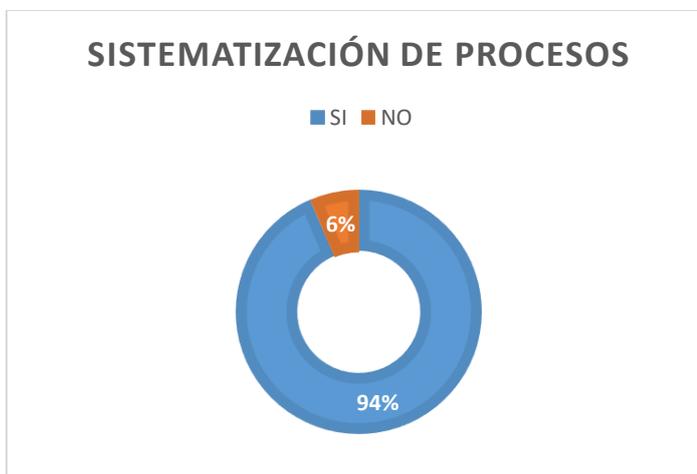
**16. ¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección de personas es más eficiente para la empresa al momento de sistematizar procesos con la ayuda de plataformas de reclutamiento?**

**Tabla 19**  
*Sistematización de procesos*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	363	94%
NO	25	6%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla contiene los resultados del análisis de la sistematización de procesos con la ayuda de plataformas de reclutamiento.

**Figura 21**  
*Sistematización de procesos*



*Nota:* La presente figura contiene los porcentajes reales del análisis de la sistematización de procesos con la ayuda de plataformas de reclutamiento.

### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en las “Empresas de la Ciudad de Loja” el 94% consideran que, el proceso de reclutamiento y selección de personas es más eficiente para la empresa al momento de sistematizar procesos con la ayuda de plataformas de reclutamiento, mientras que el 6% indica que los procesos de reclutamiento no son más eficientes con la ayuda de plataformas de reclutamiento.

### Análisis cualitativo

Según varios colaboradores de las "Empresas de la Ciudad de Loja", la sistematización de los procesos de reclutamiento y selección a través de plataformas de reclutamiento ha mejorado significativamente la eficiencia de la empresa.

### 17. ¿Le gustaría a usted contar con una web site totalmente gratuita que le permita mejorar su proceso de reclutamiento de personal?

**Tabla 20**

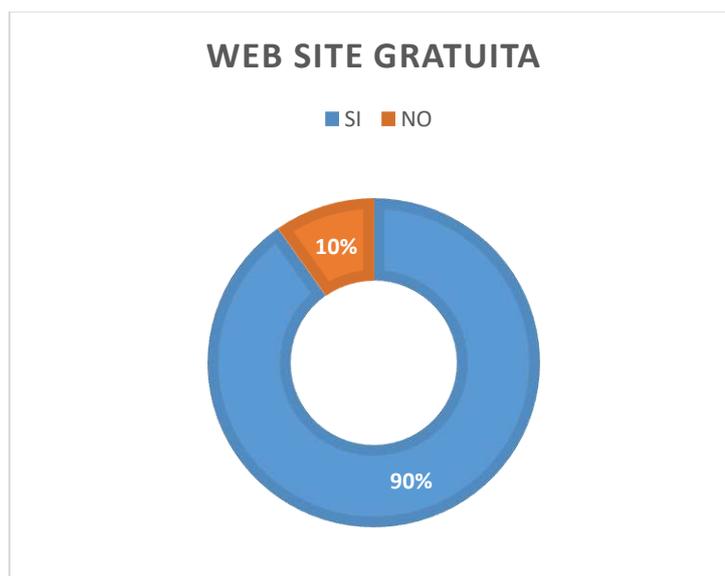
*Web site gratuita*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	350	90%
NO	38	10%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla contiene los resultados del análisis de una web site gratuita para mejorar el proceso de reclutamiento de personal.

**Figura 22**

*Web site gratuita*



*Nota:* La presente figura contiene los resultados en porcentajes reales del análisis de una web site gratuita para mejorar el proceso de reclutamiento de personal.

### Análisis cuantitativo

Del 100% del personal encuestado que labora en las "Empresas de la Ciudad de Loja" el 90% manifiestan que, les gustaría contar con una web site gratuita que ayude a mejorar los procesos de reclutamiento de personal, mientras que el 10%

indican que no les gustaría contar con una web site gratuita para reclutamiento de personal.

### **Análisis cualitativo**

Una gran cantidad de empleados que trabajan en las "Empresas de la Ciudad de Loja" expresan su interés en tener un sitio web gratuito que facilite el proceso de reclutamiento de personal y mejore su eficiencia.

### **18. ¿Le gustaría contar con un documento interactivo que le facilite el uso y la actualización de la web site?**

**Tabla 21**

*Manual de uso y actualización*

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	358	
<b>NO</b>	30	
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La presente tabla contiene los resultados del análisis sobre la necesidad de un documento interactivo que facilite el uso y actualización de la web site.

**Figura 23**

*Manual de uso y actualización*



*Nota:* La presente figura contiene los porcentajes reales del análisis sobre la necesidad de un documento interactivo que facilite el uso y actualización de la web site.

### **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal encuestado que labora en las “Empresas de la Ciudad de Loja” el 92% manifiestan que, les gustaría contar con un documento interactivo que facilite el uso y actualización de la web site, mientras que el 8% indican que no les gustaría contar con un documento que les facilite el uso de la web site de reclutamiento.

### **Análisis cualitativo**

Un porcentaje significativo de los colaboradores que trabajan en las "Empresas de la Ciudad de Loja" expresan su interés en disponer de un documento interactivo que les facilite la actualización y uso del sitio web de reclutamiento de personal.

## **9.6 ENTREVISTA**

La presente técnica permite recolectar información pertinente y oportuna por parte de los profesionales de los directivos de las diferentes empresas de la Ciudad de Loja, tales como: jefe, subjefe, mismos que dotará de sus conocimientos científicos y empíricos para el desarrollo del presente proyecto investigativo.

### **9.6.1 Entrevistados**

- **Entrevista 1**

**Nombre:** Ing. Henry Castillo Gonzaga.

Jefe de tienda Rm Loja

- **Entrevista 2**

**Nombre:** Ing. Celia Castillo Martínez.

Subjefe de tienda Rm Loja

- **Entrevista 3**

**Nombre:** Ing. José Bermeo Jaramillo

Responsable de unidad de Talento Humano CNE Zamora

- **Entrevista 4**

**Nombre:** Ing. Edita González Silva, Mgs.

Responsable Unidad financiera CNE Zamora

### 9.6.2 Tabla resumen de resultados

**Tabla 22**

*Entrevista realizada a los distintos directivos de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Loja.*

PREGUNTAS	RESPUESTAS SOBRESALIENTES			
	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<b>Entrevistados</b>	Ing. Henry Castillo Gonzaga. Jefe de tienda Rm Loja	Ing. Celia Castillo Martínez. Subjefe de tienda Rm Loja	Ing. José Bermeo Jaramillo Responsable de unidad de Talento Humano CNE Zamora	Ing. Edita González Silva, Mgs. Responsable Unidad financiera CNE Zamora
<b>¿Qué es para usted reclutamiento de personal?</b>	Es un proceso que nos permite determinar cuáles con los candidatos más idóneos para ocupar distintos puestos a los cuales uno este solicitando o postulando.	Para mí y creo que para toda persona que está frente a una empresa es de suma importancia ya que se va a seleccionar al personal que formará parte de la empresa.	Son las diferentes actividades necesarias para dar cumplimiento a la vinculación de personal a través de una selección el cual está encaminado a diferentes aspectos como son la matriz de verificación de perfil y también el manual de puestos y funciones.	Considero que el reclutamiento de personal es obtener un sinnúmero de perfiles idóneos conforme a la necesidad institucional o mantener una base datos clasificadas para ocupar algunos espacios dentro de las empresas ya sean públicas o privadas.
<b>¿Considera usted que es importante evaluar a un candidato durante el proceso de reclutamiento de personal?</b>	Efectivamente, creo que una parte fundamental del proceso de reclutamiento de personal es	Si, es necesario evaluar al candidato ya que en este proceso se puede determinar las habilidades, capacidades,	Si bien la necesidad de vincular personal es fundamental dentro de una empresa, es un paso muy	Sería importante la evaluación para determinar competencias, habilidades y destrezas de una

	<p>analizar, evaluar y ponderar las capacidades que posee cada candidato para de acuerdo a ello establecerlo en el puesto que nosotros estemos solicitando.</p>	<p>aptitudes y actitudes que va a tener dependiendo del área de trabajo que vaya aplicar.</p>	<p>importante evaluarlo debido a que existen varios términos de actividades y funciones que son fundamentales dentro de las empresas y esto tiene que ver con el ámbito personal y laboral, siendo dos aspectos fundamentales para poder hacer la vinculación dentro de la empresa.</p>	<p>persona para ocupar un determinado cargo.</p>
<p><b>¿Considera usted que dentro de la organización se realiza un buen proceso de reclutamiento de personal? ¿Porqué?</b></p>	<p>Si considero que se realiza un buen proceso, pero si se puede mejorar. En algunos de los casos se podría mejorar en los tiempos. Pienso que sí se realiza un buen proceso porque cuando se habilita una vacante se considera primero a los integrantes de la empresa para promover su crecimiento profesional y posterior a ello se solicita personal externo.</p>	<p>El proceso que realizamos aquí en la entidad es bueno, pero sería mucho mejor, ya que aquí se realiza el proceso de recepción de carpetas, revisión de perfiles, entrevista y es un proceso largo. Por eso si es un poco tedioso aquí en la tienda y si necesitaríamos que sea más rápido por el tema de cobertura.</p>	<p>Dentro de la organización a la cual nosotros representamos, realizamos un buen proceso de reclutamiento, debido a que realizamos en primera estancia la recepción de perfiles de acuerdo a las necesidades de trabajo, luego realizamos la evaluación técnica de cada uno verificando los puntos básicos como son las necesidades e identificación de perfiles.</p>	<p>Considero que si, por cuanto se recluta a los participantes que tengan perfiles con experiencia y título acorde a la función que van a desempeñar, esto es para que exista un desenvolvimiento eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus actividades.</p>
<p><b>¿Usted conoce cuáles son las herramientas que se utilizan comúnmente para reclutar candidatos?</b></p>	<p>Dentro de algunas herramientas está lógicamente el proceso de selección, reclutamiento, contratación, que nos sirve para determinar el cual es el mejor candidato para ocupar un puesto.</p>	<p>Conozco algunas como son las plataformas digitales que son Facebook, tiktok, algunas páginas como multitrabajos, socioempleo, computrabajo, también por el periódico, radio y televisión.</p>	<p>Una de las cuales nosotros utilizamos es la identificación de perfil en cuanto a lo que corresponde a la base de datos a nivel nacional, nosotros recibimos hojas de vida en forma física y mediante correo institucional para</p>	<p>Normalmente utilizamos la página de socioempleo y también con convocatoria directa a la ciudadanía mediante las redes sociales.</p>

			determinar las mejores formas y lugares para que puedan trabajar.	
<b>¿Cree usted que la mayoría de las empresas ha tenido una mala selección de personal al no contar con una herramienta adecuada de reclutamiento de personal? ¿Por qué?</b>	Si, creo que la mayor parte de empresas no lleva un correcto proceso de selección o reclutamiento de personal. Si se tendría un buen proceso de selección ayudaría a optimizar tiempos, recursos o potenciar la administración de procesos.	Según mi punto de vista, sí, porque al no tener una herramienta para reclutamiento o ya sea por el poco conocimiento del mismo, se vuelve muy difícil el tema de conocer al candidato o cómo se puede desenvolver el personal que se está preseleccionando.	Una de las carencias que existe en cuanto a las empresas es el tema del reclutamiento de personal, pero esto se ve afectado al vincular personal que no está idóneo hacia el puesto de trabajo que va a desarrollar.	El mayor porcentaje de entidades públicas utilizan métodos obsoletos y no tecnología vigente, lo cual pues obviamente no permite seleccionar personal idóneo para desempeñar sus funciones y cumplimiento de metas.
<b>Según su opinión ¿Cree usted que las plataformas de reclutamiento ofrecen beneficios a la empresa? ¿Por qué?</b>	Si ofrecen beneficios, ya que hay algunos procesos que aún están mejorando. Actualmente si beneficia bastante el que existan plataformas como LinquedIn o socioempleo que permiten buscar empleo de acuerdo a un perfil o una carrera y esto minimiza bastante los tiempos.	Bueno, para mí, unos de los principales beneficios es el tiempo, porque se puede captar más personas interesadas en el cargo, adicional a esto tenemos un rango más amplio de cobertura para poder llegar a diferentes personas para que puedan acceder a las plazas de trabajo que se tendría en su momento.	Existen plataformas, sin embargo, hay que tener en consideración cierto aspecto, para que pueda ser viable tendría que ser una persona externa hacia los fines o intereses que corresponden dentro de cada organización o empresa, esto porque puede haber un direccionamiento hacia las fuentes de trabajo que tenemos o que se puede desarrollar a nivel del país.	Si, porque al utilizar una herramienta con tecnología actual, se contaría con una base de datos clasificada por títulos, experiencia, capacitaciones y otras habilidades y destrezas, de tal manera que al momento que se requiera contratar o seleccionar una persona se lo haría directamente de la herramienta diseñada para el efecto, ahorrando tiempo y dinero a la empresa.
<b>¿Usted cree que la empresa estaría minimizando costos al implementar una plataforma de reclutamiento</b>	Sin duda alguna; el que nosotros optimicemos tiempos en reclutamiento de personal implica que yo cuente	Si claro, por el tema de cobertura de las diferentes áreas que tenemos en la empresa a veces se pierde lo que ventas o	Yo creo que sí, porque al momento de implementarla vamos obtener personal calificado y	Si, porque automatizando los procesos de reclutamiento de personal se ahorraría tiempo y dinero

<b>para mejorar los procesos de selección de personal? ¿Por qué?</b>	con el personal idóneo, cuente con el personal de manera más rápida y más eficiente.	facturas por lo que no tenemos el personal, y al tener una herramienta de reclutamiento nos ayudaría a cubrir en menos tiempo las diferentes áreas y poder brindar un mejor servicio.	cualificado para desarrollar las actividades que van a estar dentro de las ofertas laborales que tendremos como institución.	en la consolidación de datos de los participantes.
<b>Como colaborador de la empresa a la cual usted representa ¿Considera buena estrategia el implementar una plataforma tecnológica digital gratuita de reclutamiento de personal?</b>	Si, efectivamente. Creo que a todos nos cae bien una herramienta que nos ayude a mejorar nuestro trabajo; si es gratuita, mucho mejor, lógicamente considerando cada uno de los puntos que se debe analizar para el reclutamiento de personal, lo que sería de mucha utilidad.	Sería excelente, por el mismo hecho de que uno aquí en las diferentes etapas del año se considera lo que es temporada estamos receptando carpetas, y al contar con una plataforma gratuita sería mucho más fácil y rápida la selección del personal que nos va ayudar en las diferentes etapas del año.	Considero que puede ser una buena estrategia, debido a que las nuevas tendencias de trabajo que vamos obteniendo día a día conforme la tecnología avanza implica que dejemos un poco el ámbito de laborar físicamente en actividades puntuales.	Obviamente que sí, considero que en toda entidad pública o privada se debe contar con una herramienta tecnológica gratuita, la misma que permita el ingreso y organización de los datos de profesionales o aspirantes de forma segura, eso garantizaría que la plataforma tenga una infraestructura tecnológica segura y avanzada.

*Nota:* La presente tabla muestra los resultados de las entrevistas realizadas a los directivos de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Loja como lo es el Concejo Nacional Electoral (CNE) y RM Loja.

## 10 *PROPUESTA DE ACCIÓN*

### 10.1. INTRODUCCIÓN

La presente propuesta tiene como objetivo mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas de la ciudad de Loja. A través de un enfoque basado en datos cuantitativos y cualitativos, se busca identificar áreas de oportunidad y desarrollar estrategias efectivas que impulsen la eficiencia y eficacia en la contratación de nuevos colaboradores.

La presente propuesta surge como una respuesta a la necesidad imperante de optimizar el proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas de la ciudad de Loja. Este proceso se crea como un pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo sostenible de las organizaciones, ya que la elección de los colaboradores idóneos conlleva un impacto directo en la productividad y el éxito empresarial.

Para abordar esta demanda de manera efectiva, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis basado en datos cuantitativos y cualitativos, recopilados de diversas fuentes y enfocados en comprender a fondo las dinámicas laborales y las necesidades específicas de las empresas de la región. Estos resultados han proporcionado una visión clara de los desafíos actuales y las áreas de oportunidad latentes en el proceso de inserción laboral.

Es así, que el propósito central de esta propuesta es diseñar e implementar una plataforma interactiva gratuita que automatice integralmente el proceso de reclutamiento en las empresas de la ciudad de Loja para el año 2023. Esta solución tecnológica no solo agilizará la identificación y selección de talento, sino que también brindará a las organizaciones la capacidad de tomar decisiones basadas en

datos sólidos y actualizados, impulsando así su capacidad competitiva en el mercado laboral actual.

Con el firme compromiso de potenciar la eficiencia y eficacia en el reclutamiento y selección de personal, esta propuesta se erige como un catalizador de transformación en el entorno empresarial local. Además, los resultados esperados no solo se traducirán en una mejora tangible en los procesos internos de las empresas, sino que también contribuirán a fortalecer la economía y el desarrollo sostenible de la ciudad de Loja.

## **10.2. PRESENTACIÓN**

### ***10.2.1. Beneficios y Resultados de la Propuesta***

El diseño de esta plataforma interactiva gratuita de reclutamiento en las empresas de la ciudad de Loja conlleva una serie de beneficios y resultados significativos que impactarán positivamente en el proceso de contratación de personal. Entre los principales destacamos:

**Optimización del proceso de reclutamiento y selección:** La plataforma agiliza y centraliza el proceso de selección, permitiendo una gestión más eficiente de los candidatos y la documentación asociada.

**Aumento de la eficiencia en la identificación de perfiles idóneos:** Gracias a herramientas de análisis de datos y filtrado avanzado, se facilita la identificación y selección de candidatos que mejor se ajusten a los requerimientos del puesto.

**Reducción de tiempos y costos asociados al reclutamiento:** La automatización de tareas y la optimización de recursos permiten minimizar los tiempos dedicados al proceso de reclutamiento, así como reducir los gastos operativos asociados.

**Mejora en la calidad de los candidatos seleccionados:** La plataforma facilita la evaluación de habilidades y competencias de los candidatos, asegurando una selección más precisa y alineada con los objetivos de la empresa.

**Fortalecimiento de la competitividad de las empresas en el mercado laboral:** Al contar con un proceso de reclutamiento eficiente y basado en datos, las empresas pueden atraer y retener a los profesionales más talentosos, fortaleciendo así su posición en el mercado laboral.

**Fomento de la innovación y adopción tecnológica:** El diseño de una plataforma interactiva de reclutamiento demuestra el compromiso de la empresa con la innovación y la adopción de tecnologías avanzadas para mejorar sus procesos internos.

**Mejora en la experiencia del candidato:** La plataforma proporciona una interfaz amigable y accesible para los candidatos, lo que contribuye a una experiencia positiva y profesional durante el proceso de selección.

**Generación de datos analíticos para la toma de decisiones:** La plataforma proporciona datos y métricas clave que permiten a las empresas evaluar y mejorar continuamente su proceso de reclutamiento, tomando decisiones basadas en información precisa y actualizada.

Estos beneficios y resultados están diseñados para potenciar la eficiencia y competitividad de las empresas de la Ciudad de Loja, al tiempo que contribuyen al desarrollo económico y sostenible de la región, debido a que la implementación de esta propuesta representa un paso crucial hacia un reclutamiento más efectivo y estratégico.

### 10.3. BENEFICIARIOS

**Tabla 23**  
*Beneficiarios*

Tipo de beneficiario	A quién está dirigido	Resultado	Alcance
<b>Directo</b>	Empresa Rm sucursal Loja	Mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal. Optimización y automatización de procesos. Toma de decisiones más informadas y efectivas.	32 colaboradores de la tienda RM LOJA
<b>Indirecto</b>	Colaboradores y Equipos de Reclutamiento de la ciudad de Loja	Mayor eficiencia en sus labores. Mejora en la calidad de los candidatos presentados. Experiencia de reclutamiento y selección más ágil y transparente.	4500 colaboradores y equipos de reclutamiento de la ciudad de Loja

*Nota:* La presente tabla da a conocer los beneficiarios directos e indirectos del presente proyecto.

### 10.4. ESTRUCTURA

A continuación, se indica el proceso optimizado de reclutamiento y selección de personal en las empresas de la Ciudad de Loja:

- Diseño de la plataforma - Diseñar una plataforma interactiva gratuita que permita establecer un proceso de reclutamiento de personal para la empresa RM en la ciudad de Loja.
- Políticas de aplicación y perfil del trabajador - El departamento de Talento Humano verificará y dará respuesta a la vacante.
- Proceso de aplicación - Reducir el tiempo de aplicación para los postulantes a una vacante.
- Perfil de la vacante del puesto de trabajo - Determinar el perfil del puesto de trabajo.

- Formulario de aplicación - Crear formularios de aplicación que disminuyan el tiempo para los postulantes a la vacante.
- Añadir documentos personales - Definir los documentos personales que van a autenticar la información.

Como se observa, se presenta el proceso mejorado, donde se han incorporado las alternativas propuestas para aumentar la eficiencia y efectividad del reclutamiento y selección de personal en las empresas de la Ciudad de Loja.

#### ***10.4.1. Alternativas para Mejorar los Procesos de Reclutamiento y Selección***

En esta sección se presentan diversas alternativas, incluyendo evaluaciones de su viabilidad, ventajas y desventajas. Se consideran opciones como: a) Implementación de pruebas de habilidades específicas; b) Incorporación de entrevistas en video; y c) Utilización de herramientas de evaluación de cultura organizacional, entre otras.

##### **Implementación de Pruebas de Habilidades Específicas:**

- Viabilidad:
  - Alta. Las pruebas de habilidades específicas permiten evaluar competencias técnicas relevantes para el puesto.
- Ventajas:
  - Proporciona una evaluación objetiva de las habilidades requeridas.
  - Ayuda a identificar candidatos con capacidades sobresalientes.
- Desventajas:
  - Requiere el diseño y administración de pruebas personalizadas.
  - Puede ser un proceso más extenso para los candidatos.

##### **Incorporación de Entrevistas en Video:**

- Viabilidad:
  - Alta. Las herramientas de entrevistas en video están ampliamente disponibles y son fáciles de utilizar.
- Ventajas:
  - Ahorra tiempo y recursos al eliminar la necesidad de coordinar entrevistas presenciales.
  - Permite evaluar habilidades de comunicación a distancia, relevantes en entornos de trabajo remoto.
- Desventajas:
  - Genera barreras tecnológicas para algunos candidatos.
  - La falta de interacción en persona puede dificultar la evaluación de ciertos aspectos no verbales.

#### **Utilización de Herramientas de Evaluación de Cultura Organizacional:**

- Viabilidad:
  - Alta. Existen diversas herramientas y cuestionarios diseñados para evaluar la compatibilidad de los candidatos con la cultura de la empresa.
- Ventajas:
  - Ayuda a identificar candidatos que se alinean con los valores y objetivos de la organización.
  - Contribuye a reducir la rotación y aumentar la retención de empleados.
- Desventajas:
  - Requiere tiempo y esfuerzo para analizar y interpretar los resultados de las evaluaciones.
  - Puede haber sesgos en la interpretación de las respuestas.

### **Implementación de Evaluaciones de Desempeño Simuladas:**

- Viabilidad:
  - Moderada. Requiere el desarrollo de escenarios y la disponibilidad de recursos para simular situaciones de trabajo.
- Ventajas:
  - Proporciona una evaluación práctica de las habilidades y competencias relevantes.
  - Permite observar cómo los candidatos abordan situaciones reales.
- Desventajas:
  - Puede resultar costoso y requerir un tiempo considerable para la preparación.
  - Requiere una logística adecuada para llevar a cabo las simulaciones.

Cada una de estas alternativas presenta ventajas y desventajas que deben ser consideradas en función de las necesidades y recursos de la empresa. Sin embargo, la combinación de varias de estas opciones puede ser una estrategia efectiva para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Ciudad de Loja.

## **10.5. DOCUMENTO PRESENTADO**



## **Talent Sites**

**Una nueva alternativa de atraer, reclutar y seleccionar el  
mejor talento para la empresa.**

**1. FICHA TÉCNICA**

Sandy Thalía León Guevara

Deivy Patricio Gaona González

**Autores**

Lic. Johana Córdova Tobar, Mgs

**Directora**

Ing. Henry Castillo, jefe de tienda Rm sucursal Loja

**Revisado por**

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs

**Aprobado por**

Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano

**Carrera**

Loja, septiembre 2023

**Lugar y fecha**

**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

<b>1.</b>	<b>FICHA TÉCNICA.....</b>	<b>76</b>
<b>2.</b>	<b>QUIENES SOMOS.....</b>	<b>78</b>
<b>3.</b>	<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS.....</b>	<b>81</b>
<b>4</b>	<b>NORMATIVA LEGAL.....</b>	<b>87</b>
<b>4.1</b>	<b>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.....</b>	<b>87</b>
<b>4.2</b>	<b>CÓDIGO DE TRABAJO.....</b>	<b>88</b>
<b>4.3</b>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO .....</b>	<b>89</b>
<b>4.4</b>	<b>NORMAS ISO 9001:2015 .....</b>	<b>90</b>
<b>5.</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA.....</b>	<b>93</b>
<b>6.</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN.....</b>	<b>97</b>
<b>7.</b>	<b>CRONOGRAMA.....</b>	<b>119</b>
<b>8.</b>	<b>PRESUPUESTO.....</b>	<b>120</b>
<b>9.</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS.....</b>	<b>121</b>

## 2. QUIENES SOMOS

### **Figura 24**

*Logotipo de la empresa RM*



*Nota:* La presente imagen representa el logo de la empresa RM; Tomado de (RM, 2023)

Somos una cadena de tiendas de moda fundada en 2007. TIENDEC S.A. con su marca RM está presente con 29 tienda a nivel nacional.

Estamos orientados a ofrecer las últimas tendencias de moda con una amplia diversidad de categorías como mujer, hombre, infantil, bebés, ropa interior, calzado, accesorios, hogar y tecnología, al mejor precio.

### **Misión**

Construir la mejor cadena de retail de moda, siendo un medio de expresión de nuestros clientes inspirándolos a vivir y sentirse bien.

### **Visión**

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes de retail de moda ofreciendo productos de calidad con una excelente relación de costo beneficio y una experiencia incomparable.

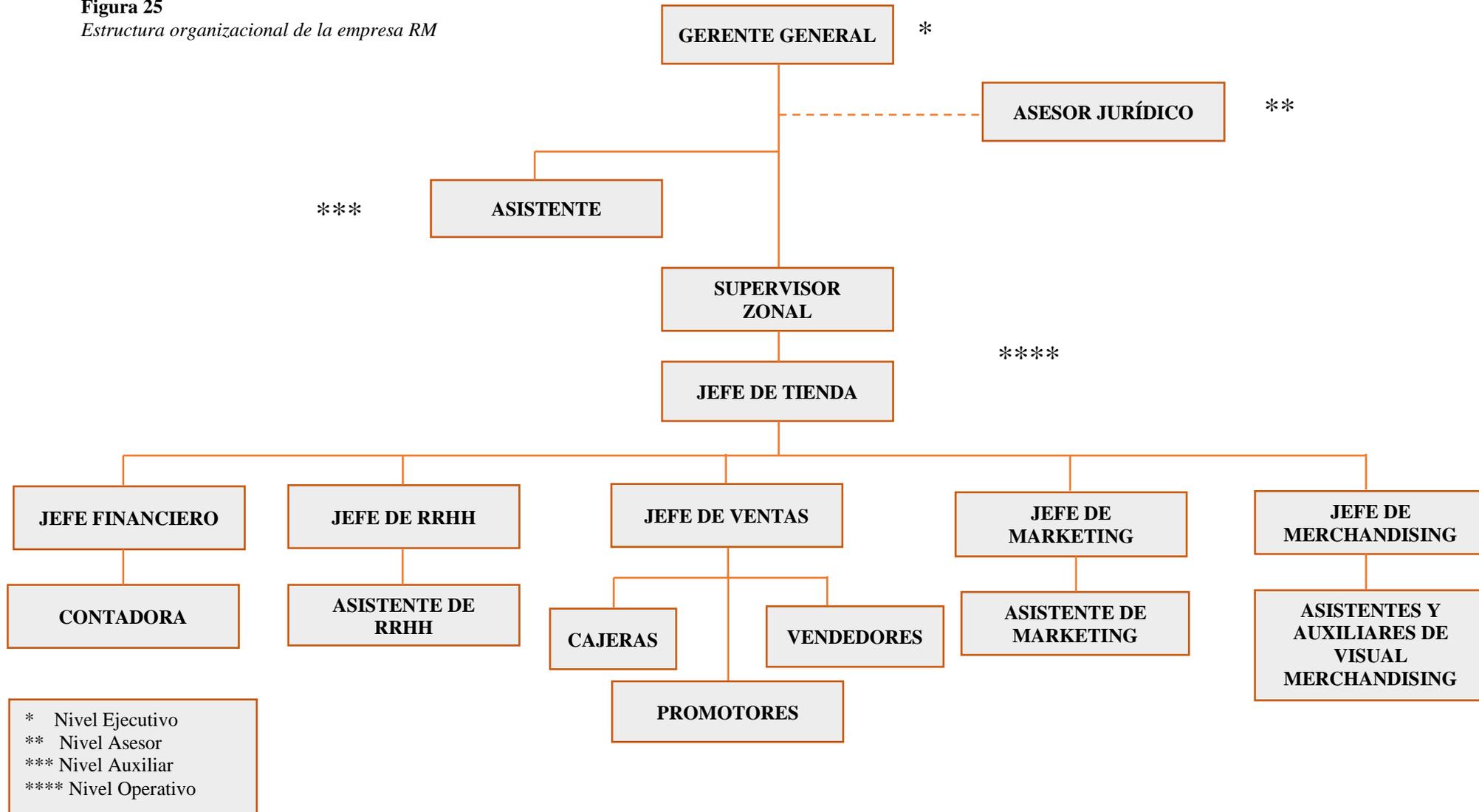
### **Valores**

- Compromiso
- Hacerlo sencillo
- Responsabilidad

- Trabajo en equipo
- Actitud emprendedora

**Organigrama estructural de la empresa RM, sucursal Loja**

**Figura 25**  
Estructura organizacional de la empresa RM



Nota: La presente figura contiene la estructura organizacional de la empresa RM

### 3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

#### A

**Automatización:** La automatización es un componente imprescindible en todo modelo que implique la implantación de cualquier tipo de elementos vinculados a robots o robótica, que funcionan adecuadamente mediante sensores, procesadores y actuadores que ejecutan diferentes procesos, ya sean mecánicos, industriales, informáticos y de máquinas mediante una programación establecida. (Ripipsa, 2023)

**Almacenamiento de datos:** El almacenamiento de datos consiste en la conservación de información empleando una tecnología específicamente desarrollada para mantener los datos y que se encuentren accesibles siempre que sean necesarios. El almacenamiento de

datos se refiere al uso de medios de grabación para conservar los datos utilizando PC y otros dispositivos. Las formas más frecuentes de almacenamiento de datos son el almacenamiento de archivos, el almacenamiento en bloque y el almacenamiento de objetos, cada uno de los cuales resulta adecuado para un fin diferente. (Packrad, 2023)

**Actualización:** Actualización es el proceso y el resultado de actualizar. Este verbo alude a lograr que algo se vuelva actual; es decir, conseguir que esté al día. La actualización, a partir de este significado, puede emplearse en distintos contextos. (Definición, 2023)

#### B

**Base de datos:** Un conjunto organizado de datos que integra y almacena diferentes tipos de datos,

como imágenes, videos, texto y datos numéricos, permitiendo el procesamiento y la gestión de información multimedia. Esta evolución tecnológica supera las limitaciones de las técnicas estadísticas tradicionales y las herramientas de gestión de datos utilizadas anteriormente para analizar conjuntos de datos heterogéneos y amplios (Riquelme et al., 2006).

**Bolsa de trabajo:** Es un lugar que reúne y clasifica diversas oportunidades laborales para facilitar a quienes buscan trabajo y a los empleadores encontrar de manera eficiente y organizada la información relevante. Gracias al avance tecnológico actual, las personas en búsqueda de empleo ya no necesitan desplazarse físicamente a un lugar específico para presentar su currículum cuando desean postularse para un puesto vacante (Andy y Vargas, 2014).

**Back-end:** se refiere a la parte esencial de un sistema informático encargada del procesamiento, almacenamiento y gestión de datos. Generalmente, está asociada con el funcionamiento de aplicaciones, como las de reclutamiento. Los desarrolladores de back-end trabajan en el servidor, fuera de la vista del usuario, y su labor es fundamental para garantizar el correcto funcionamiento de las aplicaciones (CampusMVP, 2023).

## C

**Competitividad:** La competitividad es la capacidad de una persona u organización para desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus competidores. Obteniendo así una posición destacada en su entorno. (Roldán, Competitividad, 2023)

## D

**Desarrollo tecnológico:** Consiste en la utilización de los conocimientos científicos existentes para la

producción de nuevos materiales, dispositivos, productos, procedimientos, sistemas o servicios o para su mejora sustancial, incluyendo la realización de prototipos y de instalaciones piloto. (Eustat, 2023)

**Destreza:** pericia manual que se requiere para ejecutar trabajos que se realizan básicamente con las manos y que exigen la coordinación sensorial motora.

**Dirigir:** acto de conducir y motivar a grupos humanos hacia el logro de objetivos y resultados, con determinados recursos.

## E

**Empresa:** Una empresa es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. Esta unidad productiva puede contar con una sola persona y debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos

marcados en su formación. (Galán, 2023)

**Estrategia:** proceso regulable que contiene un conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Una estrategia por lo general abarca objetivos, metas, fines, políticas y la programación de acciones de un todo organizativo o individual.

**Evaluar:** comparar y enjuiciar los resultados alcanzados respecto de los esperados en un momento y espacio dados. Es buscar las causas de su comportamiento, entenderlas e introducir las medidas correctivas y oportunas.

## I

**Innovación:** La innovación es un proceso que modifica elementos, ideas o protocolos ya existentes, mejorándolos o creando nuevos que impacten de manera favorable en el mercado. (Peiró, Innovación, 2023)

**Indicador estratégico:** parámetro cualitativo y/o cuantitativo que define los aspectos relevantes sobre los cuales se lleva a cabo la evaluación para medir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, en términos de eficiencia, eficacia y calidad. También es útil para coadyuvar a la toma de decisiones, así como para corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos.

## P

**Plataforma digital:** Una plataforma digital es un entorno en el que los usuarios podemos llevar a cabo tareas, gestionar actividades, colaborar con otros usuarios e interactuar por medio de las herramientas y funcionalidades que ofrece dicha plataforma. (Coppola, 2023)

**Procesos organizacionales:** Los procesos organizacionales son el conjunto de pasos que deben llevar a cabo los miembros de una

organización para lograr las metas, objetivos establecidos por la misma. (Unknown, 2013)

**Productividad:** La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado. (Arias A. S., 2020)

## R

**Reclutamiento de personal:** Cuando hablamos de reclutamiento de personal nos estamos refiriendo al proceso de identificar y atraer a potenciales trabajadores a nuestra empresa. Unos candidatos que deberán adaptarse a las necesidades no solo del puesto, sino a los valores de nuestra empresa y a la cultura organizacional en general. (Anónimo, Reclutamiento de personal, 2023)

**Rendimiento laboral:** El rendimiento laboral de una persona abarca todos

los aspectos de su conducta en su posición de trabajo. (Raga, 2022)

**Recursos:** medios que se emplean para realizar las actividades. Se clasifican en seis clases: humanos, financieros, materiales, mobiliario y equipo, planta física y tiempo.

### S

**Sistematización:** Se denomina sistematización al proceso por el cual se pretende ordenar una serie de elementos, pasos, etapas, etc., con el fin de otorgar jerarquías a los diferentes elementos. (Anónimo, s.f.)

**Servicio:** equivalente no material de un bien. Es intangible, porque no se puede ver, tocar, sentir ni oler. Está directamente relacionado con la atención de la necesidad del usuario.

**Superior jerárquico:** quién asume la responsabilidad de dirigir a otras personas en el desarrollo de uno o varios procesos de trabajo.

### T

**Tecnología:** La tecnología es el conjunto de conocimientos y técnicas que se aplican de manera ordenada para alcanzar un determinado objetivo o resolver un problema. (Roldán, Tecnología, 2020)

**Trabajos calificados:** Aquellos trabajos cuya ejecución exige pericia en procedimientos o sistemas. Pueden también demandar destreza en el uso de equipo especializado y complejo.

**Trabajos no calificados:** aquellos trabajos en los que se ejecutan actividades con base en instrucciones y rutinas simples, que normalmente son de carácter manual y requieren de una inducción básica.

### U

**Usuario:** persona que recibe y utiliza los productos o servicios generados en un proceso.

**Ubicación:** Asignación o reasignación de un empleado a un trabajo nuevo.

**V**

**Vacante:** Puesto de trabajo libre, que no está cubierto.

**Valor añadido:** Aumento de valor que experimenta un bien de un estadio a otro.

**Valores corporativos:** Aquellos principios que representan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas.

**W**

**Workaholic:** Persona adicta al trabajo.

**Z**

**Zona de confort:** Conjunto de límites que se autoimpone una persona, y que termina por confundir con el marco de su propia existencia, acomodándose a ese entorno conocido y renunciado a tomar iniciativas que le permitan modificar su vida.

#### **4 *NORMATIVA LEGAL***

##### **4.1 *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR***

**Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

**Art. 327.-** La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

**Art. 328.-** La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

**Art. 330.-** Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

**Art. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

**Art. 332.-** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

#### ***4.2 CÓDIGO DE TRABAJO***

**Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.** - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

**Art. 8.- Contrato individual.** - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

**Art. 13.- Formas de remuneración.** - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

**Art. 64.- Reglamento interno.** - Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

**Art. 276.- Libreta de trabajo.** - Es obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

#### ***4.3 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***

##### **Obligaciones, derechos y prohibiciones del trabajador de las obligaciones**

**Art.- 55.-** Además de las obligaciones constantes en el artículo 45 del Código de Trabajo, las determinadas por la ley, las del Contrato de Trabajo, Código de Conducta y este Reglamento, son obligaciones del Trabajador las siguientes:

- a) Cumplir las leyes, reglamentos, instructivos, normas y disposiciones vigentes en la Empresa; que no contravengan al presente reglamento y código de conducta.
- b) Ejecutar sus labores en los términos determinados en su contrato de trabajo, y en la descripción de funciones de cada posición, según consta en el Manual de Funciones, desempeñando sus actividades con responsabilidad, esmero y eficiencia;
- c) Ejecutar su labor de acuerdo a las instrucciones y normas técnicas que se hubieren impartido; y, cumplir estrictamente con las disposiciones impartidas por la Empresa y/o autoridades competentes, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento o ignorancia de la labor específica confiada.

**Art.- 60.-** A los trabajadores que contravengan las disposiciones legales o reglamentarias de la Empresa se les aplicará las sanciones dispuestas en el Código del Trabajo, Código de Conducta, las del presente reglamento y demás normas aplicables.

**Art.- 71.-** Son obligaciones de la empresa, a parte de las establecidas en el Código de Trabajo, Estatuto, Código de Ética, las siguientes:

- a) Mantener las instalaciones en adecuado estado de funcionamiento, desde el punto de vista higiénico y de salud.
- b) Llevar un registro actualizado de los datos del trabajador y, en general de todo hecho que se relacione con la prestación de sus servicios.

**Art.- 79.-** Los trabajadores tienen derecho a estar informados de todos los reglamentos, instructivos, Código de conducta, disposiciones y normas a los que están sujetos en virtud de su Contrato de Trabajo o Reglamento Interno.

**Art.- 82.-** En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y más normas aplicables, que quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo.

#### **4.4 NORMAS ISO 9001:2015**

El 23 de septiembre de 2015, se publicó la nueva versión ISO 9001:2015. La revisión de la norma surgió por la necesidad de adaptar la norma a los tiempos actuales en los que se ven envueltas las organizaciones.

La estructura de la nueva ISO 9001:2015 incluye dos nuevos requisitos:

- Alcance
- Referencias Normativas
- Términos y Definiciones
- Contexto de la Organización
- Liderazgo
- Planificación
- Soporte
- Operación
- Evaluación del Desempeño
- Mejora

### **Mejora continua**

La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la calidad, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de esta Norma Internacional. La organización debe determinar los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad y su aplicación a través de la organización, y debe: a) determinar las entradas requeridas y las salidas esperadas de estos procesos; b) determinar la secuencia e interacción de estos procesos; c) determinar y aplicar los criterios y los métodos (incluyendo el seguimiento, las mediciones y los indicadores del desempeño

relacionados) necesarios para asegurarse de la operación eficaz y el control de estos procesos; d) determinar los recursos necesarios para estos procesos y asegurarse de su disponibilidad; e) asignar las responsabilidades y autoridades para estos procesos;

### **Liderazgo y compromiso**

La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la calidad:

Establecimiento de la política de la calidad La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de la calidad que: a) sea apropiada al propósito y contexto de la organización y apoye su dirección estratégica; b) proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la calidad; c) incluya un compromiso de cumplir los requisitos aplicables; d) incluya un compromiso de mejora continua del sistema de gestión de la calidad.

### **Objetivos de la calidad y planificación para lograrlos**

La organización debe establecer objetivos de la calidad para las funciones y niveles pertinentes y los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad. Los objetivos de la calidad deben: a) ser coherentes con la política de la calidad; b) ser medibles; c) tener en cuenta los requisitos aplicables; d) ser pertinentes para la conformidad de los productos y servicios y para el aumento de la satisfacción del cliente; e) ser objeto de seguimiento; f) comunicarse; g) actualizarse, según corresponda. La organización debe mantener información documentada sobre los objetivos de la calidad.

## **5. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA**

En un mundo empresarial en constante evolución, la importancia del uso de la tecnología se ha convertido en un factor determinante para el éxito, las empresas que implementan y se adaptan a las nuevas tendencias tecnológicas tienen la ventaja de mejorar la eficiencia operativa, tomar decisiones más informadas y mantenerse competitivas en el mercado.

En este contexto, la empresa RM, con sucursal en la ciudad de Loja, está buscando innovar en tecnología, una de las iniciativas clave que se ha considerado es el diseño de una plataforma interactiva gratuita de reclutamiento, la misma que estará diseñada para automatizar y mejorar todo el proceso de reclutamiento de talento, se desarrollará utilizando herramientas de desarrollo web, en este caso se lo hará mediante opciones gratuitas como Google Sites, la elección de la tecnología y el diseño de la plataforma se llevarán a cabo cuidadosamente para garantizar que satisfagan las necesidades específicas de la empresa y principalmente que cumplan con los estándares de seguridad en la web.

Por esta razón, la necesidad de RM de diseñar esta plataforma interactiva de reclutamiento se justifica por múltiples razones. En primer lugar, busca aumentar la eficiencia, reduciendo el tiempo y los recursos necesarios para el reclutamiento. Además, aspira a mejorar la calidad de los candidatos, seguimiento y análisis más efectivos, y, en última instancia, elevar su competitividad en la atracción de talento.

**Tabla 24***Cuadro comparativo de ventajas y desventajas de la plataforma interactiva*

<b>CUADRO COMPARATIVO</b>	
<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La automatización de tareas en la plataforma facilita el identificar los candidatos adecuados de manera eficiente, agilizando el proceso de contratación.</li> <li>✓ Al optimizar el proceso de selección se reducen los costos asociados a la publicación de vacantes y revisión de currículums, generando así ahorros para la empresa.</li> <li>La plataforma emplea algoritmos y herramientas para seleccionar a los candidatos idóneos, lo cual mejora la calidad de la contratación del personal.</li> <li>✓ Acceso a datos en tiempo real del proceso de reclutamiento, lo que permite impulsar decisiones basadas en evidencia y optimizar estrategias.</li> <li>✓ La plataforma proporciona una mejora en la experiencia de los candidatos, lo que contribuye a atraer a un talento más calificado.</li> <li>La adopción de una plataforma interactiva en las empresas refleja la adaptación a las tendencias tecnológicas actuales, atrayendo así a candidatos con conocimientos y habilidades digitales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La falta de automatización hace que el proceso de reclutamiento sea más lento, llevando a la pérdida de candidatos de calidad debido a tiempos prolongados de selección.</li> <li>✓ La ausencia de una plataforma interactiva sobrecarga a RRHH con tareas manuales, y limita la creación de estrategias de selección eficaces.</li> <li>✓ El no contar con herramientas automatizadas aumenta el riesgo de errores en la evaluación de candidatos y en la gestión de datos, resultando en malas contrataciones.</li> <li>✓ El carecer de información actualizada sobre el desempeño del proceso de reclutamiento, dificulta la toma de decisiones ágiles y estratégicas.</li> <li>✓ La falta de automatización puede resultar en una mayor rotación de personal y en costos más altos debido a contrataciones inadecuadas a largo plazo.</li> <li>✓ La ausencia de una plataforma interactiva puede hacer que la empresa parezca menos atractiva para candidatos talentosos que buscan procesos de selección más eficientes y modernos.</li> </ul>

*Nota:* La presente tabla contiene las ventajas y desventajas del diseño de la plataforma interactiva para reclutamiento de personal; Tomado de (Humano, 2015)

En la actualidad, la gestión eficaz de recursos humanos se ha convertido en un componente esencial para el éxito de cualquier empresa, la selección y reclutamiento de personal idóneo son procesos esenciales en la construcción de equipos de trabajo sólidos y efectivos. Sin embargo, en el caso de la empresa RM sucursal Loja, se ha identificado una problemática que requiere atención inmediata, la falta de un proceso de reclutamiento automatizado ha generado diversas dificultades que impactan directamente en la calidad de las nuevas contrataciones y en la eficiencia de todo el proceso.

Este diagnóstico se fundamenta en el análisis minucioso de la técnica de observación directa, que permitió evaluar de cerca la dinámica de reclutamiento en la

empresa, los resultados tras su observación revelaron una serie de desafíos y limitaciones que requieren una solución efectiva. Hoy en día, RM sucursal Loja no cuenta con una herramienta o plataforma que automatice sus procesos de reclutamiento integral. En su lugar, se vienen aplicando métodos manuales y tradicionales donde los postulantes acuden a entregar sus currículos de manera física, que, si bien pueden haber sido efectivos en el pasado, se han vuelto obsoletos y lentos en el entorno empresarial actual.

Esta falta de automatización ha generado varias consecuencias perjudiciales para la empresa, siendo que, el proceso de selección y reclutamiento se ha vuelto lento, lo que significa que la empresa pierde tiempo valioso en la búsqueda y contratación de nuevos empleados, en donde esta demora puede llevar a la pérdida de candidatos altamente calificados que optan por otras oportunidades laborales más ágiles.

Por lo tanto, la presente propuesta tiene como objetivo central la implementación de una plataforma interactiva gratuita que automatice los procesos de reclutamiento integral de RM sucursal en Loja. Esta iniciativa busca aumentar la importancia de la implementación de la plataforma al abordar los problemas identificados, tales como la lentitud en el reclutamiento y la contratación de personal no idóneo. A través de esta solución, la empresa podrá optimizar su proceso de selección, mejorar la calidad de las contrataciones y fortalecer su posición competitiva en el mercado local.

En las siguientes secciones de esta propuesta, se detallan el plan de acción, con sus ejes de cambio, metas, objetivos estratégicos, acciones y medios de verificación, alineados a la implementación de la plataforma interactiva planteada. La plataforma busca brindar ventajas adicionales en términos de eficiencia, precisión y

competitividad en la atracción y retención del talento necesario para el crecimiento continuo de la empresa RM sucursal Loja.

## 6. PLAN DE ACCIÓN

**Tabla 25**

*Plan de acción propuesto para la plataforma interactiva de reclutamiento*

<b>EJE DE CAMBIO</b>	<b>META</b>	<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>
<b>DISEÑO DE LA PLATAFORMA</b>	Diseñar una plataforma interactiva gratuita que permita establecer un proceso de reclutamiento de personal para la empresa RM en la ciudad de Loja.	Presentar el diseño de una plataforma interactiva gratuita que permita facilitar los procesos de reclutamiento interno y externo en la empresa RM sucursal Loja.	Diseñar la plataforma a través de Google Sites para reclutamiento de personal. Realizar pruebas de funcionamiento de la plataforma.	Plataforma creada a través de Google Sites. Manual de usuario.
<b>POLÍTICAS DE APLICACIÓN Y PERFIL DEL TRABAJADOR</b>	El departamento de Talento Humano verificará y dará respuesta a la vacante.	Definir las políticas de aplicación para una vacante en la empresa RM y definir el perfil del trabajador para RM sucursal Loja.	Determinar políticas que todos los postulantes deben tener para aplicar a la vacante y que cumplan con el perfil general para un trabajador de RM.	Políticas establecidas firmadas en un acta. Perfil del trabajador.
<b>PROCESO DE APLICACIÓN</b>	Reducir el tiempo de aplicación para los postulantes a una vacante.	Reducir los tiempos de la persona que aplica a través de la creación de formularios en línea que puedan llenar y entregar de manera inmediata.	Determinar que documentos son necesarios. Realizar los formularios editables. Digitalización de procesos.	Diagrama del flujo de aplicación. Formularios editables.
<b>PERFIL DE LA VACANTE DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	Determinar el perfil del puesto de trabajo.	Definir el perfil de cada puesto de trabajo con altos niveles de rotación en base al análisis de las actividades cumplidas para asegurar el buen desempeño de los nuevos colaboradores dentro de la empresa.	Diseñar puestos de trabajo. Determinar competencias, habilidades y destrezas. Levantar el perfil de la vacante del puesto	Diseño de puestos de trabajo.
<b>FORMULARIO DE APLICACIÓN</b>	Crear formularios de aplicación que disminuyan	Diseñar y validar un formulario de aplicación	Realizar un formulario entendible y de fácil acceso a los postulantes.	Diseño del formulario de aplicación.

	el tiempo para los postulantes a la vacante.	eficiente y completo para el reclutamiento de personal.		
<b>AÑADIR DOCUMENTOS PERSONALES</b>	Definir los documentos personales que van a autenticar la información.	Establecer un sistema de carga y almacenamiento seguro de documentos personales	Agregar un ícono funcionalidad de carga de documentos requeridos. Armar una conexión para enviar a un repositorio.	Ícono y documentos.

*Nota:* La presente tabla contiene el Plan de acción propuesto para la plataforma interactiva de reclutamiento de personal.

- **EJE 1**

## DISEÑO DE LA PLATAFORMA

**Tabla 26**

*Diseño de la plataforma*

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
<b>DISEÑO DE LA PLATAFORMA</b>	Planificar el diseño de la plataforma en Google Sites.	Diseñar la plataforma a través de Google Sites para reclutamiento de personal.	Google Sites	Autores
	Desarrollar una plataforma interactiva y de fácil uso para candidatos y reclutadores.	Realizar pruebas de funcionamiento de la plataforma.	Google Sites	Autores
	Crear contenido de calidad y que sea entendible para los usuarios.	Integrar funcionalidades interactivas como formularios y encuestas.	Google Sites	Autores

*Nota:* La presente tabla muestra las estrategias a seguir para el diseño de la plataforma de reclutamiento en Google Sites.

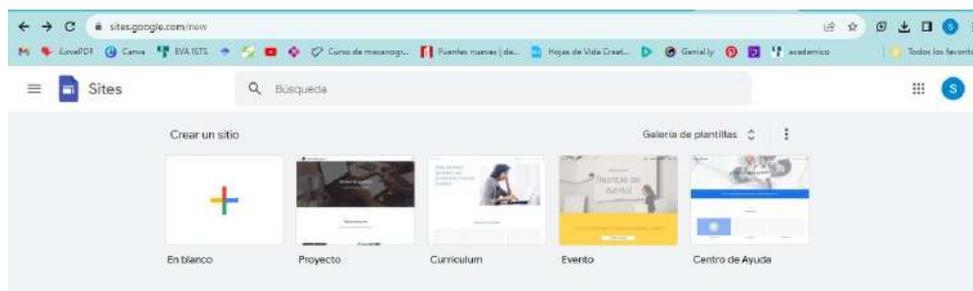
### ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Planificar el diseño de la plataforma en Google Sites.

**Actividad 1:** Diseñar la plataforma a través de Google Sites para reclutamiento de personal.

**Figura 26**

*Diseño de la plataforma de reclutamiento*



*Nota:* La presente figura muestra la herramienta que se utilizó para el diseño y elaboración de la plataforma de reclutamiento como lo fue Google Sites.

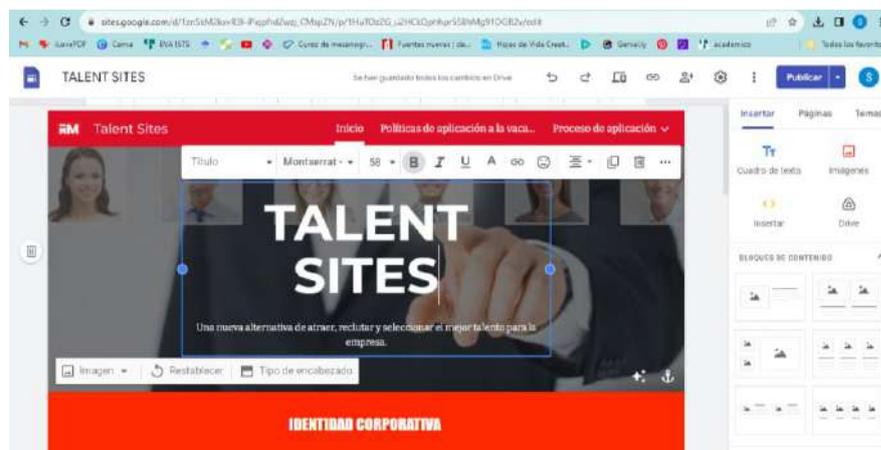
## ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Desarrollar una plataforma interactiva y de fácil uso para candidatos y reclutadores.

**Actividad 2:** Realizar pruebas de funcionamiento de la plataforma.

**Figura 27**

*Desarrollo de la plataforma interactiva de reclutamiento*



*Nota:* La presente figura muestra el proceso de desarrollo de la plataforma de reclutamiento con la herramienta Google Sites.

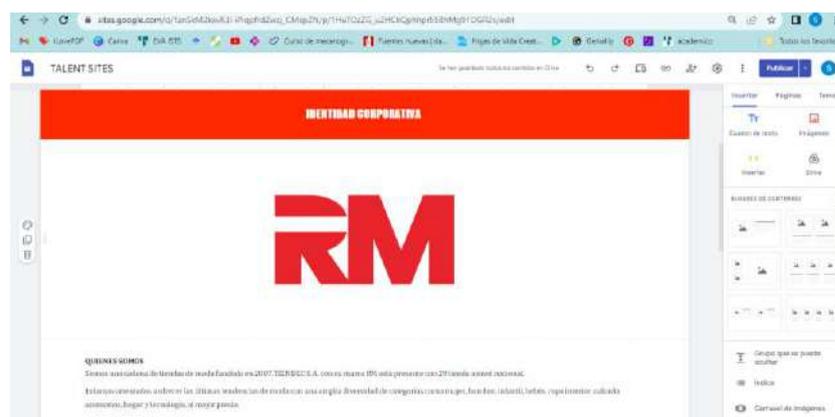
## ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Crear contenido de calidad y que sea entendible para los usuarios.

**Actividad 3:** Integrar funcionalidades interactivas como formularios y encuestas.

**Figura 28**

*Contenido de calidad dentro de la página*



*Nota:* La presente figura muestra parte del contenido que es informativo y de calidad para los usuarios de la plataforma de reclutamiento.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Una plataforma interactiva y fácil de usar que mejorará significativamente la experiencia de reclutamiento, tanto para los candidatos como para los reclutadores. Esto aumentará la eficiencia y efectividad del proceso de selección de personal, generando mayores utilidades a la empresa.

- **Eje 2**

### **POLÍTICAS DE APLICACIÓN Y PERFIL DEL TRABAJADOR**

**Tabla 27**

*Políticas y perfil del trabajador*

<b>EJE DE CAMBIO</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSO</b>	<b>RESPONSABLES</b>
<b>POLÍTICAS DE APLICACIÓN Y PERFIL DEL TRABAJADOR</b>	Definir las políticas de aplicación para una vacante.	Determinar políticas que todos los postulantes deben tener para aplicar a la vacante y que cumplan con el perfil general para un trabajador de RM.	Recurso bibliográfico	Autores
	Diseñar los perfiles de los trabajadores de la empresa RM.	Revisar el manual de procedimientos de la empresa.	Manual de la empresa RM	Autores
	Establecer políticas claras de aplicación para candidatos y trabajadores.	Comunicar las políticas a candidatos y empleados a través de la plataforma.	Políticas Plataforma	Autores

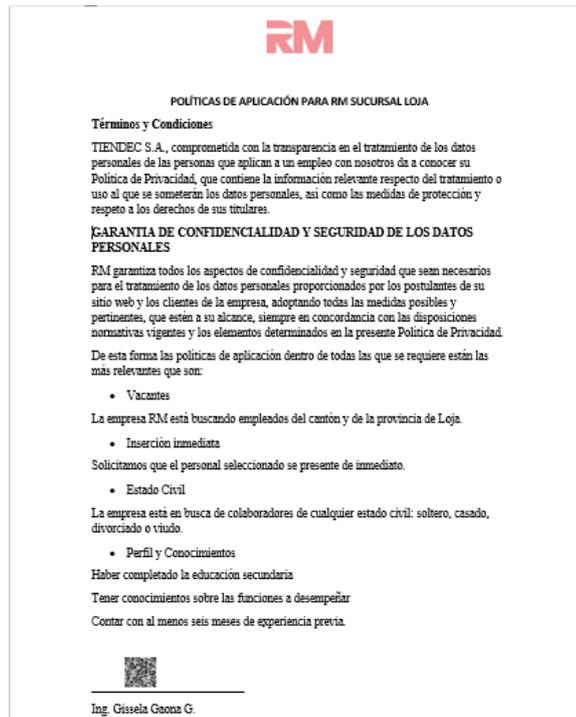
*Nota:* La presente tabla muestra las estrategias para la determinación de las políticas de aplicación a una vacante de RM.

#### **ESTRATEGIA 1**

**Estrategia de intervención:** Definir las políticas de aplicación para una vacante.

**Actividad 1:** Determinar políticas que todos los postulantes deben tener para aplicar a la vacante y que cumplan con el perfil general para un trabajador de RM.

**Figura 29**  
*Políticas de aplicación a una vacante*



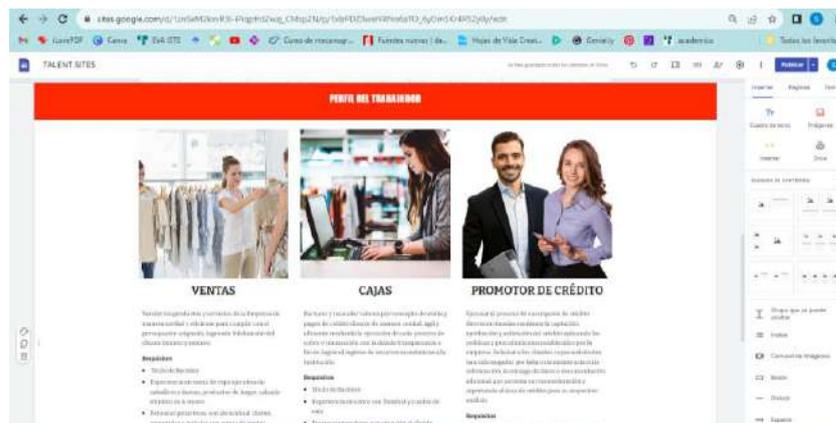
*Nota:* La presente figura indica el documento de las políticas para aplicación a una vacante en RM.

## ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Diseñar los perfiles de los trabajadores de la empresa RM.

**Actividad 2:** Revisar el manual de procedimientos de la empresa.

**Figura 30**  
*Perfil del trabajador*



*Nota:* La presente figura indica los perfiles de los trabajadores que deben poseer para poder laborar en la empresa RM.

### ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Establecer políticas claras de aplicación para candidatos y trabajadores.

**Actividad 3:** Comunicar las políticas a candidatos y empleados a través de la plataforma.

**Figura 31**

*Políticas de aplicación a una vacante*



*Nota:* La presente imagen muestra las políticas de aplicación para una vacante, presente dentro de la plataforma para información de los usuarios.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Políticas claras y bien definidas de aplicación que aseguran que los candidatos sean evaluados de manera justa y transparente, conforme a los perfiles requeridos por la empresa, de tal manera que cada candidato cumpla con su gestión de acuerdo a las competencias específicas, aprovechando el recurso humano en pro de la empresa.

- Eje 3

## PROCESO DE APLICACIÓN

**Tabla 28**

*Proceso de aplicación a una vacante*

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
PROCESO DE APLICACIÓN	Analizar los requisitos y habilidades necesarias para cada puesto de trabajo.	Determinar que documentos son necesarios para el proceso de aplicación.	Normativa laboral de RM	Autores
	Reducir el tiempo de aplicación para los postulantes a una vacante.	Realizar los formularios editables.	Google forms	Autores
	Analizar y simplificar el flujo de aplicación en la plataforma.	Digitalización de procesos.	Plataforma Google Sites	Autores

*Nota:* La presente tabla muestra como establecer el proceso de aplicación a una vacante en la empresa RM sucursal Loja.

### ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Analizar los requisitos y habilidades necesarias para cada puesto de trabajo.

**Actividad 1:** Determinar que documentos son necesarios.

**Figura 32**  
Requisitos para cada puesto de trabajo

VENTAS	CAJAS	PROMOTOR DE CRÉDITO
<p>Vender los productos y servicios de la Empresa de manera cordial y eficiente para cumplir con el presupuesto asignado, logrando fidelización del cliente interno y externo.</p> <p><b>Requisitos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título de Bachiller</li> <li>• Experiencia en venta de ropa ejecutiva de caballero y damas, productos de hogar, calzado mínimo de 6 meses</li> <li>• Personas proactivas, con atención al cliente, orientadas a trabajar con metas de ventas</li> <li>• Afinidad con la moda</li> <li>• Disponibilidad para trabajar con horarios de centro comercial (horarios rotativos)</li> </ul> <p><b>Beneficios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los beneficios de ley mas beneficios corporativos.</li> </ul>	<p>Facturar y recaudar valores por concepto de venta y pagos de crédito directo de manera cordial, ágil y eficiente mediante la ejecución de cada proceso de cobro o transacción con la debida transparencia a fin de lograr el ingreso de recursos económicos a la institución.</p> <p><b>Requisitos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título de Bachiller</li> <li>• Experiencia de cobro con Datafast y cuadro de caja</li> <li>• Personas proactivas, con atención al cliente, orientados a trabajar con metas de ventas</li> <li>• Afinidad con la moda</li> <li>• Disponibilidad para trabajar con horarios de centro comercial (horarios rotativos)</li> </ul> <p><b>Beneficios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los beneficios de ley mas beneficios corporativos.</li> </ul>	<p>Ejecutar el proceso de suscripción de crédito directo en tiendas mediante la captación, aprobación y activación del crédito aplicando las políticas y procedimientos establecidos por la empresa. Solicitar a los clientes cuyas solicitudes han sido negadas por falta o inconsistencia en la información, la entrega de datos o documentación adicional que permita su reconsideración y reportando al área de crédito para su respectivo análisis.</p> <p><b>Requisitos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de programación neurolingüística.</li> <li>• Conocimientos de productos y servicios de la Empresa.</li> <li>• Políticas de crédito.</li> <li>• Técnicas de ventas de campo.</li> <li>• Técnicas de atención al cliente.</li> <li>• Técnicas de prospección de clientes</li> </ul> <p><b>Beneficios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos por objetivos</li> <li>• Todos los beneficios de ley mas beneficios corporativos</li> </ul>

*Nota:* La presente figura muestra los requisitos y habilidades de cada puesto de trabajo que requiere la empresa RM.

## ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Reducir el tiempo de aplicación para los postulantes a una vacante.

**Actividad 2:** Realizar los formularios editables.

**Figura 33**  
Formulario de aplicación

**Formulario de aplicación a una vacante**

El presente formulario de aplicación a una vacante se utilizará para recopilar información personal y profesional del candidato interesado en postularse para un puesto de trabajo.

steleon01@tecnologicoaudamericano.edu.ec [Cambiar de cuenta](#)

\* Indica que la pregunta es obligatoria.

Correo \*

Tu dirección de correo electrónico

Cédula de identidad \*

Tu respuesta

Nacionalidad \*

*Nota:* La presente figura muestra el formulario para aplicación a una vacante, disponible en la plataforma; Formulario de aplicación a una vacante.

## ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Analizar y simplificar el flujo de aplicación en la plataforma.

**Actividad 3:** Digitalización de procesos.

**Figura 34**

*Proceso de aplicación a una vacante*



*Nota:* La presente figura muestra el proceso de aplicación para una vacante en RM.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un proceso de aplicación optimizado que reducirá los tiempos de respuesta y mejorará la satisfacción de los candidatos, lo que conducirá a una mayor atracción de talento y a una mejora en la percepción de la empresa como empleador.

- Eje 4

## PERFIL DE LA VACANTE

**Tabla 29**

*Perfil de la vacante*

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
<b>PERFIL DE LA VACANTE DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	Identificar las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.	Diseñar puestos de trabajo.	Políticas empresa RM	Autores
	Definir las responsabilidades de cada puesto de trabajo.	Determinar competencias, habilidades y destrezas.	Políticas empresa RM	Autores
	Describir los requisitos de cada puesto de trabajo de manera clara y entendible.	Levantar el perfil de la vacante del puesto	Políticas empresa RM	Autores

*Nota:* La presente tabla muestra las estrategias para definir el perfil de la vacante de cada puesto de trabajo.

### ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Identificar las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.

**Actividad 1:** Definir puestos de trabajo.

**Figura 35**

*Puestos de trabajo*



VENTAS

CAJAS

PROMOTOR DE CRÉDITO

*Nota:* La presente imagen indica la definición de los puestos de trabajo.

## ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Definir las responsabilidades de cada puesto de trabajo.

**Actividad 2:** Determinar las actividades a cumplir.

**Tabla 30**

*Responsabilidades de cada puesto de trabajo*

VENTAS	CAJAS	PROMOTOR DE CRÉDITO
Vender los productos y servicios de la Empresa de manera cordial y eficiente para cumplir con el presupuesto asignado, logrando fidelización del cliente interno y externo.	Facturar y recaudar valores por concepto de venta y pagos de crédito directo de manera cordial, ágil y eficiente mediante la ejecución de cada proceso de cobro o transacción con la debida transparencia a fin de lograr el ingreso de recursos económicos a la institución.	Ejecutar el proceso de suscripción de crédito directo en tiendas mediante la captación, aprobación y activación del crédito aplicando las políticas y procedimientos establecidos por la empresa. Solicitar a los clientes cuyas solicitudes han sido negadas por falta o inconsistencia en la información, la entrega de datos o documentación adicional que permita su reconsideración y reportando al área de crédito para su respectivo análisis.

*Nota:* La presente tabla da a conocer las responsabilidades de cada puesto de trabajo para los puestos de ventas, cajas y promotor de crédito para la empresa RM.

## ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Describir los requisitos de cada puesto de trabajo de manera clara y entendible.

**Actividad 3:** Definir el perfil de la vacante del puesto.

**Tabla 31**

*Requisitos de cada puesto de trabajo*

VENTAS	CAJAS	PROMOTOR DE CRÉDITO
<b>Requisitos:</b> Título de Bachiller Experiencia en venta de ropa ejecutiva de caballero y damas, productos de hogar, calzado mínimo de 6 meses Personas proactivas, con atención al cliente, orientadas a trabajar con metas de ventas Afinidad con la moda	<b>Requisitos:</b> Título de Bachiller Experiencia de cobro con Datafast y cuadro de caja Personas proactivas, con atención al cliente, orientadas a trabajar con metas de ventas Afinidad con la moda	<b>Requisitos:</b> Estrategias de programación neurolingüística. Conocimientos de productos y servicios de la Empresa. Políticas de crédito. Técnicas de ventas de campo. Técnicas de atención al cliente. Técnicas de prospección de clientes

Disponibilidad para trabajar con horarios de centro comercial (horarios rotativos)	Disponibilidad para trabajar con horarios de centro comercial (horarios rotativos)
--	--

*Nota:* La presente tabla muestra los requisitos necesarios para cada puesto de trabajo.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Vacantes bien definidas y respaldadas por un análisis detallado de las necesidades de la empresa, y así se asegurará que se contrate a candidatos que se alineen perfectamente con los requerimientos de cada puesto, dando como resultado personal eficaz y eficiente en el desempeño de sus funciones y del equipo que conforma la empresa.

- **Eje 5**

## FORMULARIO DE APLICACIÓN

**Tabla 32**

*Formulario de aplicación*

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
	Diseñar un formulario de aplicación eficiente y completo.	Realizar un formulario entendible y de fácil acceso a los postulantes.	Google forms	Autores
<b>FORMULARIO DE APLICACIÓN</b>	Examinar los campos del formulario.	Revisar y optimizar los campos del formulario en Google Sites.	Google forms	Autores
	Realizar pruebas del formulario para asegurar que todos los campos funcionen correctamente.	Realizar pruebas de funcionalidad del formulario.	Google forms. Plataforma Google Sites	Autores

*Nota:* La presente tabla muestra las estrategias para poder aplicar el formulario de aplicación a una vacante.

### ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Diseñar un formulario de aplicación eficiente y completo.

**Actividad 1:** Realizar un formulario entendible y de fácil acceso a los postulantes.

**Figura 36**  
Diseño de formulario de aplicación

The image shows a digital form design for a job application. At the top, there are navigation tabs: 'Preguntas', 'Respuestas', and 'Configuración'. Below these is a header image of a clock face with the word 'TALENT' in red. The main form area has a title 'Formulario de aplicación a una vacante' and a descriptive paragraph: 'El presente formulario de aplicación a una vacante se utilizará para recopilar información personal y profesional del candidato interesado en postularse para un puesto de trabajo.' Below this is a 'Correo' field with a red asterisk, a 'Correo válido' label, and a text input field. A note at the bottom states 'Este formulario registra los correos.' with a link 'Cambiar configuración'. On the right side, there is a vertical toolbar with icons for adding, deleting, and editing elements.

*Nota:* La presente figura muestra el proceso del diseño del formulario de aplicación a una vacante para RM.

## ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Examinar los campos del formulario.

**Actividad 2:** Revisar y optimizar los campos del formulario en Google Sites.

**Figura 37**  
Campos del formulario

The image displays four individual form fields stacked vertically. Each field has a title followed by a red asterisk and a 'Tu respuesta' label with a text input field below it. The fields are: 'Cédula de identidad \*', 'Nacionalidad \*', 'Nombres completos \*', and 'Apellidos completos \*'.

*Nota:* La presente figura indica la revisión de los campos del formulario dentro de la plataforma de Google Sites.

### ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Realizar pruebas del formulario para asegurar que todos los campos funcionen correctamente.

**Actividad 3:** Realizar pruebas de funcionalidad del formulario.

#### Figura 38

*Pruebas de funcionamiento del formulario*

The image shows a mobile application interface for a job application form. At the top, there is a red navigation bar with the text 'RM Talent Sites' on the left and 'Inicio', 'Publicar de aplicación a la mesa', and 'Promover aplicación' on the right. Below the navigation bar is a large banner with the text 'Formulario de aplicación' in black, overlaid on a background image of a document with the word 'TALENT' in large red letters. The form itself is white and contains several input fields: 'Nombres completos \*' with a sub-label 'Su nombre', 'Apellidos completos \*' with a sub-label 'Su apellido', and 'Celular \*'. There are also some icons at the bottom right of the form area.

*Nota:* La presente figura muestra las pruebas de funcionamiento que se realizaron al formulario dentro de la plataforma.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un formulario de aplicación eficiente y completo que facilitará la recopilación de información relevante de los candidatos, ello permitirá agilizar el proceso de selección y la toma de decisiones por parte de los directivos de la empresa o delegados de forma confiable y oportuna.

- Eje 6

### AÑADIR DOCUMENTOS PERSONALES

**Tabla 33**

*Documentos personales*

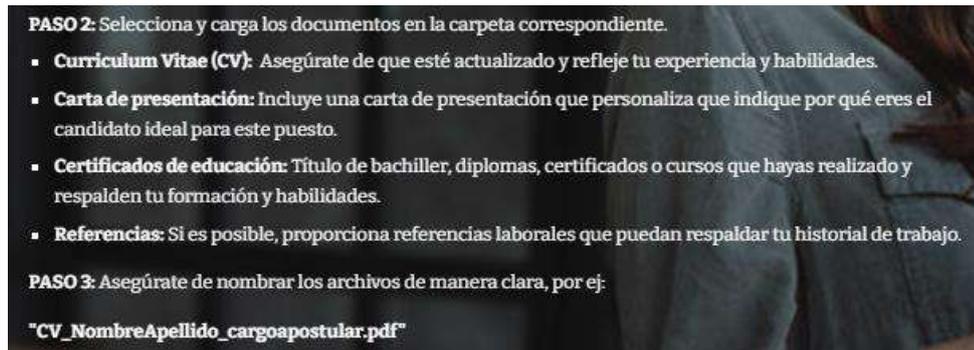
EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
<b>AÑADIR DOCUMENTOS PERSONALES</b>	Definir que documentos personales son necesarios a presentar.	Realizar una lista de documentos personales necesarios para postular a una vacante en RM sucursal Loja.	Recurso bibliográfico	Autores
	Crear un ícono de fácil acceso para cargar documentos requeridos.	Agregar un ícono de funcionalidad de carga de documentos requeridos.	Google Sites	Autores
	Establecer un sistema de carga y almacenamiento seguro de documentos personales.	Armar una conexión para enviar a un repositorio.	Google Drive Google Sites	Autores

*Nota:* La presente tabla muestra las estrategias para definir la lista de documentos personales requeridos para añadir a la plataforma.

#### ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Definir que documentos personales son necesarios a presentar.

**Actividad 1:** Realizar una lista de documentos personales necesarios para postular a una vacante en RM sucursal Loja.

**Figura 39***Lista de documentos personales*

*Nota:* La presente figura muestra la lista de documentos personales requeridos para aplicar a la vacante.

## ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Crear un ícono de fácil acceso para cargar documentos requeridos.

**Actividad 2:** Agregar un ícono de funcionalidad de carga de documentos requeridos.

**Figura 40***Ícono para cargar documentos*

*Nota:* La presente figura muestra el ícono de fácil acceso para cargar los documentos requeridos.

## ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Establecer un sistema de carga y almacenamiento seguro de documentos personales.

**Actividad 3:** Armar una conexión para enviar a un repositorio.

**Figura 41**

*Carpeta de almacenamiento de documentos*



*Nota:* La presente figura indica el repositorio de documentos personales.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un sistema seguro de carga y almacenamiento de documentos personales que garantiza la confidencialidad y protección de la información de los candidatos, esto garantiza a la empresa el poder reclutar personas confiables y seguras, por ende, brindando a la ciudadanía confianza y la reputación de la empresa como empleador confiable.

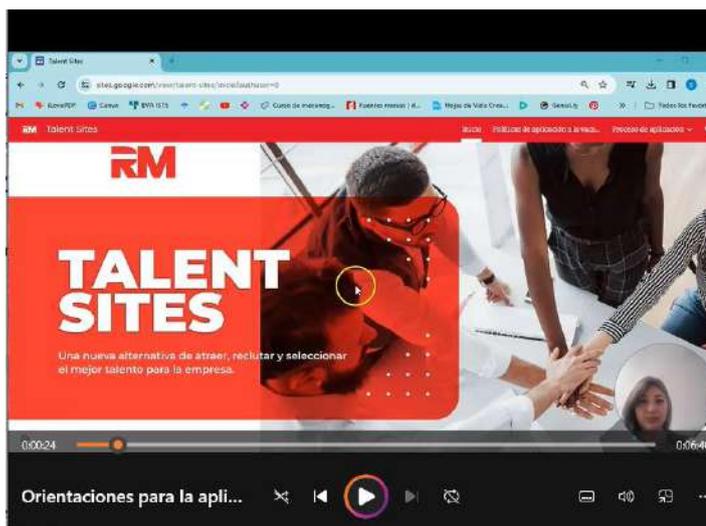
## ORIENTACIONES PARA LA APLICACIÓN: PASO A PASO

Para las orientaciones de aplicación, se procedió a elaborar un video con todas las indicaciones y pasos a seguir para proceder con la postulación dentro de la plataforma Talent Sites para RM sucursal Loja.

### PASO 1:

**Figura 42**

*Proceso de aplicación*



*Nota:* La presente figura muestra el proceso de aplicación a una vacante, como primer paso ingresando a la plataforma Talent Sites.

### PASO 2:

**Figura 43**

*Políticas de aplicación a vacante*



*Nota:* la presente figura da a conocer toda la información sobre las políticas de aplicación a una vacante para RM LOJA.

### PASO 3:

**Figura 44**

*Proceso de aplicación a una vacante*



*Nota:* la presente figura da a conocer cómo se realiza el proceso de aplicación a una vacante para la empresa RM LOJA.

### PASO 4:

**Figura 45**

*Formulario de aplicación a una vacante*

The screenshot displays a web application form with the following fields:

- Nombre:** Campo de texto para el nombre del candidato.
- Correo electrónico:** Campo de texto para el correo electrónico, destacado con un círculo amarillo.
- Código de área:** Campo de texto para el código de área.
- Nacionalidad:** Campo de texto para la nacionalidad.
- Número celular:** Campo de texto para el número de celular.

*Nota:* La presente figura indica como ingresar al formulario de aplicación a una vacante.

**PASO 5:**

**Figura 46**  
*Añadir documentos personales*



*Nota:* La presente imagen da a conocer como el candidato debe cargar sus documentos digitales y todo lo que necesita para el efecto del mismo.

## ¿COMO SERÁ PROMOCIONADA LA WEB SITE?

**Figura 47**  
*QR Talent Sites*



*Nota:* La presente figura muestra el código QR de la plataforma Talent Sites, como acceso directo a la misma.

La web site será promocionada mediante la impresión y colocación del código QR de la plataforma de reclutamiento Talent Sites de manera física en la tienda RM LOJA para dar a conocer y facilitar el acceso a los candidatos y futuros colaboradores de la empresa.

## 7. CRONOGRAMA

Tabla 34

Cronograma de actividades

EJES DE CAMBIO	PERIODO DE EJECUCIÓN																															
	2023												2024																			
	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO							
	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				
Diseño de la plataforma			X	X	X	X																										
Políticas de aplicación y perfil del trabajador							X	X	X	X																						
Proceso de aplicación											X	X	X	X	X																	
Perfil de la vacante del puesto de trabajo																	X	X	X	X												
Formulario de aplicación																					X	X	X	X								
Añadir documentos personales																									X	X	X	X	X	X	X	X

Nota: La presente tabla contiene el cronograma establecido para la ejecución de la plataforma

## 8. PRESUPUESTO

**Tabla 35**  
*Presupuesto*

DETALLE	VALOR TOTAL
<b>RECURSO HUMANO</b>	
Costo de Investigación	\$ 500.00
Diseño de la plataforma	\$ 1000.00
Diseñador gráfico	\$ 80.00
Encuestadores	\$ 252.00
Preparación para la creación de página web	\$ 200.00
Costo de presentación de página web	\$ 40.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2,072.00</b>
<b>RECURSO MATERIAL</b>	
Impresiones	\$ 100.00
Materiales de oficina	\$ 50.00
Manual de uso de la plataforma	\$ 20.00
Elaboración del código QR de la plataforma	\$ 20.00
Elaboración del Brochure	\$ 40.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 130.00</b>
<b>OTROS GASTOS</b>	
Viáticos	\$ 350.00
Servicio de Internet y telefonía	\$ 240.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 590.00</b>
<b>TOTAL, DE GASTOS EN LA EJECUCIÓN:</b>	<b>\$ 2792.00</b>

Nota: La presente tabla contiene el presupuesto que se ha llevado a cabo para la ejecución de la plataforma

## **9. RESULTADOS ESPERADOS**

La empresa RM sucursal Loja con la aplicación de la propuesta de una plataforma interactiva gratuita que permita establecer un proceso de reclutamiento de personal, obtendrá los siguientes beneficios:

- Una plataforma interactiva y fácil de usar que mejorará significativamente la experiencia de reclutamiento, tanto para los candidatos como para los reclutadores.

Esto aumentará la eficiencia y efectividad del proceso de selección de personal.

- Políticas claras y bien definidas de aplicación que aseguran que los candidatos sean evaluados de manera justa y transparente. Además, perfiles de trabajador detallados y competencias específicas definidas permitirán una selección más precisa, acertada y confiable.

- Un proceso de aplicación optimizado que reducirá los tiempos de respuesta y mejorará la satisfacción de los candidatos. Esto conducirá a una mayor atracción de talento y a una mejora en la percepción ciudadana de la empresa como empleador.

- Vacantes bien definidas y respaldadas por un análisis detallado de las necesidades de la empresa. Esto asegurará que se contrate a candidatos que se alineen perfectamente con los requerimientos de cada puesto, lo que contribuirá a un rendimiento más efectivo y productivo del equipo humano.

- Un formulario de aplicación eficiente y completo que facilitará la recopilación de información relevante de los candidatos. Esto agilizará el proceso de selección y permitirá la toma de decisiones de los directivos de la empresa.

- Un sistema seguro de carga y almacenamiento de documentos personales que garantiza la confidencialidad y protección de la información de los candidatos. Esto fortalecerá la confianza y la reputación de la empresa como empleador confiable.
- La empresa RM incrementará sus utilidades y por ende el beneficio de sus directivos y colaboradores.



## **10.6. MEDIO DE SOCIALIZACIÓN**

La presente socialización del proyecto de titulación denominado **PROPUESTA DE UNA PLATAFORMA INTERACTIVA GRATUITA QUE AUTOMATICE UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTEGRAL EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2023**. Se realizará en las instalaciones de la tienda RM sucursal Loja con la presencia del personal administrativo para el efecto del mismo.

## 10.7. MATERIAL VISUAL UTILIZADO



## FICHA TÉCNICA



RM | Sucursal Loja

## ¿Quiénes somos?

Somos una cadena de tiendas de moda fundada en 2007. TIENDEC S.A. con su marca RM está presente con 29 tienda a nivel nacional. Estamos orientados a ofrecer las últimas tendencias de moda con una amplia diversidad de categorías como mujer, hombre, infantil, bebés, ropa interior, calzado, accesorios, hogar y tecnología, al mejor precio.

### Misión

Construir la mejor cadena de retail de moda, siendo un medio de expresión de nuestros clientes inspirándolos a vivir y sentirse bien.

### Visión

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes de retail de moda ofreciendo productos de calidad con una excelente relación de costo beneficio y una experiencia incomparable.

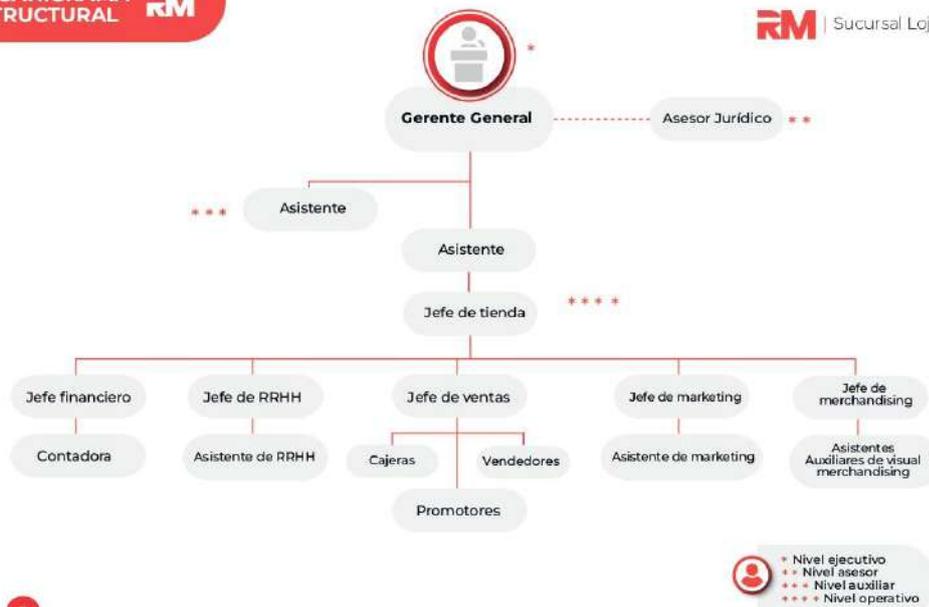
### Valores

- Compromiso
- Hacerlo sencillo
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Actitud emprendedora



## ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL RM

RM | Sucursal Loja



3

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

RM | Sucursal Loja

### A Automatización:

La automatización es un componente imprescindible en todo modelo que implique la implantación de cualquier tipo de elementos vinculados a robots o robótica, que funcionan adecuadamente mediante sensores, procesadores y actuadores que ejecutan diferentes procesos ya sean mecánicos, industriales, informáticos y de máquinas mediante una programación establecida. (Rippsi, 2023)

### A Almacenamiento de datos:

El almacenamiento de datos consiste en la conservación de información empleando una tecnología específicamente desarrollada para mantener los datos y que se encuentren accesibles siempre que sean necesarios. El almacenamiento de datos se refiere al uso de medios de grabación para conservar los datos utilizando PC y otros dispositivos. Las formas más frecuentes de almacenamiento de datos son el almacenamiento de archivos, el almacenamiento en bloque y el almacenamiento de objetos, cada uno de los cuales resulta adecuado para un fin diferente. (Pineda, 2023)

### A Actualización:

Actualización es el proceso y el resultado de actualizar. Este verbo alude a lograr que algo se vuelva actual; es decir, conseguir que esté al día. La actualización, a partir de este significado, puede emplearse en distintos contextos. (Definición, 2023)

### D Desarrollo tecnológico:

Consiste en la utilización de los conocimientos científicos existentes para la producción de nuevos materiales, dispositivos, productos, procedimientos, sistemas o servicios o para su mejora sustancial, incluyendo la realización de prototipos y de instalaciones piloto. (Eustat, 2023)

### D Destreza:

Pericia manual que se requiere para ejecutar trabajos que se realizan básicamente con las manos y que exigen la coordinación sensorial motora.

### D Dirigir:

Acto de conducir y motivar a grupos humanos hacia el logro de objetivos y resultados, con determinados recursos.

### P Plataforma digital:

Una plataforma digital es un entorno en el que los usuarios podemos llevar a cabo tareas, gestionar actividades, colaborar con otros usuarios e interactuar por medio de las herramientas y funcionalidades que ofrece dicha plataforma. (Capolla, 2023)

### P Procesos organizacionales:

Los procesos organizacionales son el conjunto de pasos que deben llevar a cabo los miembros de una organización para lograr los inicios, objetivos establecidos por la misma. (Urquiza, 2013)

### P Productividad:

La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado. (Arias, 2020)

### S Sistematización:

Se denomina sistematización al proceso por el cual se pretende ordenar una serie de elementos, pasos, etapas, etc., con el fin de otorgar jerarquías a los diferentes elementos. (Anónimo, s.f.)

4

## NORMATIVA LEGAL

RM | Sucursal Loja

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

#### Obligaciones, derechos y prohibiciones del trabajador de las obligaciones

**Art. 55.-** Además de las obligaciones constantes en el artículo 45 del Código de Trabajo, las determinadas por la ley, las del Contrato de Trabajo, Código de Conducta y este Reglamento, son obligaciones del Trabajador las siguientes:

- Cumplir las leyes, reglamentos, instructivos, normas y disposiciones vigentes en la Empresa, que no contravengan al presente reglamento y código de conducta.
- Ejecutar sus labores en los términos determinados en su contrato de trabajo, y en la descripción de funciones de cada posición, según consta en el Manual de Funciones, desempeñando sus actividades con responsabilidad, esmero y eficiencia;
- Ejecutar su labor de acuerdo a las instrucciones y normas técnicas que se hubieren impartido, y, cumplir estrictamente con las disposiciones impartidas por la Empresa y/o autoridades competentes, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento o ignorancia de la labor específica confiada.

**Art. 60.-** A los trabajadores que contravengan las disposiciones legales o reglamentarias de la Empresa se les aplicará las sanciones dispuestas en el Código del Trabajo, Código de Conducta, las del presente reglamento y demás normas aplicables.

**Art. 71.-** Son obligaciones de la empresa, a parte de las establecidas en el Código de Trabajo, Estatuto, Código de Ética, las siguientes:

- Mantener las instalaciones en adecuado estado de funcionamiento, desde el punto de vista higiénico y de salud.
- Llevar un registro actualizado de los datos del trabajador y, en general de todo hecho que se relacione con la prestación de sus servicios.

**Art. 79.-** Los trabajadores tienen derecho a estar informados de todos los reglamentos, instructivos, Código de conducta, disposiciones y normas a los que están sujetos en virtud de su Contrato de Trabajo o Reglamento Interno.

**Art. 82.-** En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y más normas aplicables, que quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo.



5

En un mundo empresarial en constante evolución, la importancia del uso de la tecnología se ha convertido en un factor determinante para el éxito, las empresas que implementan y se adaptan a las nuevas tendencias tecnológicas tienen la ventaja de mejorar la eficiencia operativa, tomar decisiones más informadas y mantenerse competitivas en el mercado.

En este contexto, la empresa RM, con sucursal en la ciudad de Loja, está buscando innovar en tecnología, una de las iniciativas clave que se ha considerado es el diseño de una plataforma interactiva gratuita de reclutamiento, la misma que estará diseñada para automatizar y mejorar todo el proceso de reclutamiento de talento, se desarrollará utilizando herramientas de desarrollo web, en este caso se lo hará mediante opciones gratuitas como Google Sites, la elección de la tecnología y el diseño de la plataforma se llevarán a cabo cuidadosamente para garantizar que satisfagan las necesidades específicas de la empresa y principalmente que cumplan con los estándares de seguridad en la web.

Por esta razón, la necesidad de RM de diseñar esta plataforma interactiva de reclutamiento se justifica por múltiples razones. En primer lugar, busca aumentar la eficiencia, reduciendo el tiempo y los recursos necesarios para el reclutamiento. Además, aspira a mejorar la calidad de los candidatos, seguimiento y análisis más efectivos, y, en última instancia, elevar su competitividad en la atracción de talento.

6

### Cuadro comparativo de ventajas y desventajas de la plataforma interactiva

#### CUADRO COMPARATIVO

##### VENTAJAS

- ✓ La automatización de tareas en la plataforma facilita el identificar los candidatos adecuados de manera eficiente, agilizando el proceso de contratación.
- ✓ Al optimizar el proceso de selección se reducen los costos asociados a la publicación de vacantes y revisión de currículums, generando así ahorros para la empresa.
- ✓ La plataforma emplea algoritmos y herramientas para seleccionar a los candidatos idóneos, lo cual mejora la calidad de la contratación del personal.
- ✓ Acceso a datos en tiempo real del proceso de reclutamiento, lo que permite impulsar decisiones basadas en evidencia y optimizar estrategias.
- ✓ La plataforma proporciona una mejora en la experiencia de los candidatos, lo que contribuye a atraer a un talento más calificado.
- ✓ La adopción de una plataforma interactiva en las empresas refleja la adaptación a las tendencias tecnológicas actuales, atrayendo así a candidatos con conocimientos y habilidades digitales.

##### DESVENTAJAS

- ✓ La falta de automatización hace que el proceso de reclutamiento sea más lento, llevando a la pérdida de candidatos de calidad debido a tiempos prolongados de selección.
- ✓ La ausencia de una plataforma interactiva sobrecarga a RRHH con tareas manuales, y limita la creación de estrategias de selección eficaces.
- ✓ El no contar con herramientas automatizadas aumenta el riesgo de errores en la evaluación de candidatos y en la gestión de datos, resultando en malas contrataciones.
- ✓ El carecer de información actualizada sobre el desempeño del proceso de reclutamiento, dificulta la toma de decisiones ágiles y estratégicas.
- ✓ La falta de automatización puede resultar en una mayor rotación de personal y en costos más altos debido a contrataciones inadecuadas a largo plazo.
- ✓ La ausencia de una plataforma interactiva puede hacer que la empresa parezca menos atractiva para candidatos talentosos que buscan procesos de selección más eficientes y modernos.

7

EJE 1 - DISEÑO DE LA PLATAFORMA

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
DISEÑO DE LA PLATAFORMA	Planificar el diseño de la plataforma en Google Sites.	Diseñar la plataforma a través de Google Sites para reclutamiento de personal.	Google Sites	Autores
	Desarrollar una plataforma interactiva y de fácil uso para candidatos y reclutadores.	Realizar pruebas de funcionamiento de la plataforma.	Google Sites	Autores
	Crear contenido de calidad y que sea entendible para los usuarios.	Integrar funcionalidades interactivas como formularios y encuestas.	Google Sites	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias a seguir para el diseño de la plataforma de reclutamiento en Google Sites.

8



ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Planificar el diseño de la plataforma en Google Sites.  
**Actividad 1:** Diseñar la plataforma a través de Google Sites para reclutamiento de personal.

Figura 3. Diseño de la plataforma de reclutamiento



Nota: La presente figura muestra la herramienta que se utilizó para el diseño y elaboración de la plataforma de reclutamiento como lo fue Google Sites.

ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Desarrollar una plataforma interactiva y de fácil uso para candidatos y reclutadores.  
**Actividad 2:** Realizar pruebas de funcionamiento de la plataforma.

Figura 4. Diseño de la plataforma interactiva de reclutamiento



Nota: La presente figura muestra el proceso de desarrollo de la plataforma de reclutamiento con la herramienta Google Sites.

9



**ESTRATEGIA 3**

**Estrategia de intervención:** Crear contenido de calidad y que sea entendible para los usuarios.  
**Actividad 3:** Integrar funcionalidades interactivas como formularios y encuestas.

Figura 5  
 Contenido de calidad dentro de la página



Nota: La presente figura muestra parte del contenido que es informativo y de calidad para los usuarios de la plataforma de reclutamiento.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Una plataforma interactiva y fácil de usar que mejorará significativamente la experiencia de reclutamiento, tanto para los candidatos como para los reclutadores. Esto aumentará la eficiencia y efectividad del proceso de selección de personal, generando mayores utilidades a la empresa.

10

**EJE 2 - POLÍTICAS DE APLICACIÓN Y PERFIL DEL TRABAJADOR**



EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
POLÍTICAS DE APLICACIÓN Y PERFIL DEL TRABAJADOR	Definir las políticas de aplicación para una vacante.	Determinar políticas que todos los postulantes deben tener para aplicar a la vacante y que cumplan con el perfil general para un trabajador de RM.	Recurso bibliográfico	Autores
	Diseñar los perfiles de los trabajadores de la empresa RM.	Revisar el manual de procedimientos de la empresa.	Manual de la empresa RM	Autores
	Establecer políticas claras de aplicación para candidatos y trabajadores.	Comunicar las políticas a candidatos y empleados a través de la plataforma.	Políticas Plataforma	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias para la determinación de las políticas de aplicación a una vacante de RM.

11



**ESTRATEGIA 1**

**Estrategia de intervención:** Definir las políticas de aplicación para una vacante.

**Actividad 1:** Determinar políticas que todos los postulantes deben tener para aplicar a la vacante y que cumplan con el perfil general para un trabajador de RM.

Figura 6  
Políticas de aplicación a una vacante



Nota: La presente figura indica el documento de las políticas para a aplicación a una vacante en RM.

**ESTRATEGIA 2**

**Estrategia de intervención:** Diseñar los perfiles de los trabajadores de la empresa RM.

**Actividad 2:** Revisar el manual de procedimientos de la empresa.

Figura 7  
Perfil del trabajador



Nota: La presente figura indica los perfiles de los trabajadores que deben poseer para poder laborar en la empresa RM.



**ESTRATEGIA 3**

**Estrategia de intervención:** Establecer políticas claras de aplicación para candidatos y trabajadores.

**Actividad 3:** Comunicar las políticas a candidatos y empleados a través de la plataforma.

Figura 8  
Políticas de aplicación a una vacante



Nota: La presente imagen muestra las políticas de aplicación para una vacante, presente dentro de la plataforma para información de los usuarios.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Políticas claras y bien definidas de aplicación que aseguran que los candidatos sean evaluados de manera justa y transparente, conforme a los perfiles requeridos por la empresa, de tal manera que cada candidato cumpla con su gestión de acuerdo a las competencias específicas aprovechando el recurso humano en pro de la empresa.

EJE 3 - PROCESO DE APLICACIÓN

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
PROCESO DE APLICACIÓN	Analizar los requisitos y habilidades necesarias para cada puesto de trabajo.	Determinar que documentos son necesarios para el proceso de aplicación.	Normativa laboral de RM	Autores
	Reducir el tiempo de aplicación para los postulantes a una vacante.	Realizar los formularios editables.	Google forms	Autores
	Analizar y simplificar el flujo de aplicación en la plataforma.	Digitalización de procesos.	Plataforma Google Sites	Autores

Nota: La presente tabla muestra como establecer el proceso de aplicación a una vacante en la empres RM sucursal Loja.

14



ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Analizar los requisitos y habilidades necesarias para cada puesto de trabajo.  
**Actividad 1:** Determinar que documentos son necesarios.

Figura 9  
Requisitos para cada puesto de trabajo

VENTAS	CAJAS	PROMOTOR DE CREDITO
<p>Trabaja en el punto de venta y atiende a los clientes de manera eficiente y oportuna, brindando un excelente servicio al cliente.</p> <p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener 18 años de edad.</li> <li>• Tener conocimientos en el manejo de sistemas de punto de venta.</li> <li>• Tener conocimientos en el manejo de sistemas de punto de venta.</li> <li>• Tener conocimientos en el manejo de sistemas de punto de venta.</li> </ul>	<p>Trabaja en el punto de venta y atiende a los clientes de manera eficiente y oportuna, brindando un excelente servicio al cliente.</p> <p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener 18 años de edad.</li> <li>• Tener conocimientos en el manejo de sistemas de punto de venta.</li> <li>• Tener conocimientos en el manejo de sistemas de punto de venta.</li> </ul>	<p>Trabaja en el punto de venta y atiende a los clientes de manera eficiente y oportuna, brindando un excelente servicio al cliente.</p> <p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener 18 años de edad.</li> <li>• Tener conocimientos en el manejo de sistemas de punto de venta.</li> <li>• Tener conocimientos en el manejo de sistemas de punto de venta.</li> </ul>

Nota: La presente figura muestra los requisitos y habilidades de cada puesto de trabajo que requiere la empresa RM.

ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Reducir el tiempo de aplicación para los postulantes a una vacante.  
**Actividad 2:** Realizar los formularios editables.

Figura 10  
Formulario de aplicación



Nota: La presente figura muestra el formulario para aplicación a una vacante, disponible en la plataforma.

15



**ESTRATEGIA 3**

**Estrategia de intervención:** Analizar y simplificar el flujo de aplicación en la plataforma.  
**Actividad 3:** Digitalización de procesos.



Nota: La presente figura muestra el proceso de aplicación para una vacante en RM.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un proceso de aplicación optimizado que reducirá los tiempos de respuesta y mejorará la satisfacción de los candidatos, lo que conducirá a una mayor atracción de talento y a una mejora en la percepción de la empresa como empleador.

**EJE 4 - PERFIL DE LA VACANTE**



EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
PERFIL DE LA VACANTE DEL PUESTO DE TRABAJO	Identificar las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.	Diseñar puestos de trabajo.	Políticas empresa RM	Autores
	Definir las responsabilidades de cada puesto de trabajo.	Determinar competencias, habilidades y destrezas.	Políticas empresa RM	Autores
	Describir los requisitos de cada puesto de trabajo de manera clara y entendible.	Levantar el perfil de la vacante del puesto	Políticas empresa RM	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias para definir el perfil de la vacante de cada puesto de trabajo.



**ESTRATEGIA 1**

**Estrategia de intervención:** Identificar las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.  
**Actividad 1:** Definir puestos de trabajo.

Figura 12  
Puestos de trabajo



Nota: La presente imagen indica la definición de los puestos de trabajo.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un proceso de aplicación optimizado que reducirá los tiempos de respuesta y mejorará la satisfacción de los candidatos, lo que conducirá a una mayor atracción de talento y a una mejora en la percepción de la empresa como empleador.



**ESTRATEGIA 2**

**Estrategia de intervención:** Definir las responsabilidades de cada puesto de trabajo.  
**Actividad 2:** Determinar las actividades a cumplir.

Tabla 7  
Responsabilidades de cada puesto de trabajo

VENTAS	CAJAS	PROMOTOR DE CRÉDITO
Vender los productos y servicios de la Empresa de manera cordial y eficiente para cumplir con el presupuesto asignado, logrando fidelización del cliente interno y externo.	Facturar y recaudar valores por concepto de venta y pagos de crédito directo de manera cordial, ágil y eficiente mediante la ejecución de cada proceso de cobro o transacción con la debida transparencia a fin de lograr el ingreso de recursos económicos a la institución.	Ejecutar el proceso de suscripción de crédito directo en tiendas mediante la captación, aprobación y activación del crédito aplicando las políticas y procedimientos establecidos por la empresa. Solicitar a los clientes cuyas solicitudes han sido negadas por falta o inconsistencia en la información, la entrega de

Nota: La presente tabla da a conocer las responsabilidades de cada puesto de trabajo para los puestos de ventas, cajas y promotor de crédito para la empresa RM.



**ESTRATEGIA 3**

**Estrategia de intervención:** Describir los requisitos de cada puesto de trabajo de manera clara y entendible.  
**Actividad 3:** Definir el perfil de la vacante del puesto.

Tabla 8  
Requisitos de cada puesto de trabajo

VENTAS	CAJAS	PROMOTOR DE CRÉDITO
<p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Título de Bachiller</li> <li>-Experiencia en venta de ropa ejecutiva de caballero y damas, productos de hogar, calzado mínimo de 6 meses</li> <li>-Personas proactivas, con atención al cliente, orientadas a trabajar con metas de ventas</li> <li>- Afinidad con la moda</li> <li>-Disponibilidad para trabajar con horarios de centro comercial (horarios rotativos)</li> </ul>	<p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Título de Bachiller</li> <li>- Experiencia de cobro con Datafast y cuadre de caja</li> <li>- Personas proactivas, con atención al cliente, orientadas a trabajar con metas de ventas</li> <li>- Afinidad con la moda</li> <li>- Disponibilidad para trabajar con horarios de centro comercial (horarios rotativos)</li> </ul>	<p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias de programación neurolingüística.</li> <li>- Conocimientos de productos y servicios de la Empresa.</li> <li>- Políticas de crédito.</li> <li>- Técnicas de ventas de campo.</li> <li>- Técnicas de atención al cliente.</li> <li>- Técnicas de prospección de clientes</li> </ul>

Nota: La presente tabla muestra los requisitos necesarios para cada puesto de trabajo.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Vacantes bien definidas y respaldadas por un análisis detallado de las necesidades de la empresa, y así se asegurará que se contrate a candidatos que se alineen perfectamente con los requerimientos de cada puesto, dando como resultado personal eficaz y eficiente en el desempeño de sus funciones y del equipo que conforma la empresa.

**EJE 5 - FORMULARIO DE APLICACIÓN**



EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
FORMULARIO DE APLICACIÓN	Diseñar un formulario de aplicación eficiente y completo.	Realizar un formulario entendible y de fácil acceso a los postulantes.	Google forms	Autores
	Examinar los campos del formulario.	Revisar y optimizar los campos del formulario en Google Sites.	Google forms	Autores
	Realizar pruebas del formulario para asegurar que todos los campos funcionen correctamente.	Realizar pruebas de funcionalidad del formulario.	Google forms. Plataforma Google Sites	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias para poder aplicar el formulario de aplicación a una vacante.



### ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Diseñar un formulario de aplicación eficiente y completo.  
**Actividad 1:** Realizar un formulario entendible y de fácil acceso a los postulantes.

Figura 13  
Diseño de formulario de aplicación

**Formulario de aplicación a una vacante**

El presente formulario de aplicación a un puesto se utilizará para recopilar información general y personal del candidato interesado en postularse para un puesto de trabajo.

Código\*  
 Cero a ocho

Ex: 1000, 10000000, 1000000000

Nota: La presente imagen indica la definición de los puestos de trabajo.

### ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Examinar los campos del formulario.  
**Actividad 2:** Revisar y optimizar los campos del formulario en Google Sites.

Figura 14  
Campos del formulario

Cédula de identidad\*

Tu respuesta

Nacionalidad\*

Tu respuesta

Nota: La presente figura indica la revisión de los campos del formulario dentro de la plataforma de Google Sites.

22



### ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Realizar pruebas del formulario para asegurar que todos los campos funcionen correctamente.  
**Actividad 3:** Realizar pruebas de funcionalidad del formulario.

Figura 15  
Pruebas de funcionamiento del formulario

**Formulario de aplicación**

Nota: La presente figura muestra las pruebas de funcionamiento que se realizaron al formulario dentro de la plataforma.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un formulario de aplicación eficiente y completo que facilitará la recopilación de información relevante de los candidatos, ello permitirá agilizar el proceso de selección y la toma de decisiones por parte de los directivos de la empresa o delegados de forma confiable y oportuna.

23

## EJE 6 - AÑADIR DOCUMENTOS PERSONALES

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
AÑADIR DOCUMENTOS PERSONALES	Definir que documentos personales son necesarios a presentar.	Realizar una lista de documentos personales necesarios para postular a una vacante en RM sucursal Loja.	Recurso bibliográfico	Autores
	Crear un icono de fácil acceso para cargar documentos requeridos.	Agregar un icono de funcionalidad de carga de documentos requeridos.	Google Sites	Autores
	Establecer un sistema de carga y almacenamiento seguro de documentos personales.	Armar una conexión para enviar a un repositorio.	Google Drive Google Sites	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias para definir la lista de documentos personales requeridos para añadir a la plataforma.

24

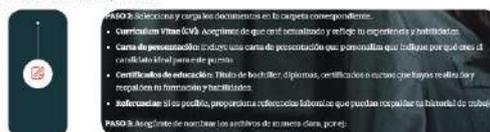


### ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Definir que documentos personales son necesarios a presentar.

**Actividad 1:** Realizar una lista de documentos personales necesarios para postular a una vacante en RM sucursal Loja.

Figura 16  
Lista de documentos personales



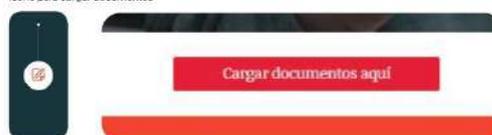
Nota: La presente figura muestra la lista de documentos personales requeridos para aplicar a la vacante.

### ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Crear un icono de fácil acceso para cargar documentos requeridos.

**Actividad 2:** Agregar un icono de funcionalidad de carga de documentos requeridos.

Figura 17  
Icono para cargar documentos



Nota: La presente figura muestra el icono de fácil acceso para cargar los documentos requeridos.

25



### ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Establecer un sistema de carga y almacenamiento seguro de documentos personales.  
**Actividad 3:** Armar una conexión para enviar a un repositorio.

Figura 18  
Cápsula de almacenamiento de documentos



Nota: La presente figura indica el repositorio de documentos personales.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un sistema seguro de carga y almacenamiento de documentos personales que garantiza la confidencialidad y protección de la información de los candidatos, esto garantiza a la empresa el poder reclutar personas confiables y seguras, por ende, brindando a la ciudadanía confianza y la reputación de la empresa como empleador confiable.

26

## RESULTADOS ESPERADOS

RM | Sucursal Loja

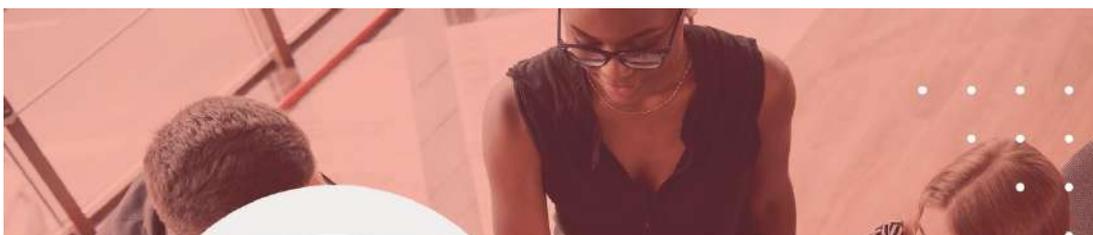
La empresa RM sucursal Loja con la aplicación de la propuesta de una plataforma interactiva gratuita que permita establecer un proceso de reclutamiento de personal, obtendrá los siguientes beneficios:

- Una plataforma interactiva y fácil de usar que mejorará significativamente la experiencia de reclutamiento, tanto para los candidatos como para los reclutadores. Esto aumentará la eficiencia y efectividad del proceso de selección de personal.
- Políticas claras y bien definidas de aplicación que aseguran que los candidatos sean evaluados de manera justa y transparente. Además, perfiles de trabajador detallados y competencias específicas definidas permitirán una selección más precisa, acertada y confiable.
- Un proceso de aplicación optimizado que reducirá los tiempos de respuesta y mejorará la satisfacción de los candidatos. Esto conducirá a una mayor atracción de talento y a una mejora en la percepción ciudadana de la empresa como empleador.
- Vacantes bien definidas y respaldadas por un análisis detallado de las necesidades de la empresa. Esto asegurará que se contrate a candidatos que se alineen perfectamente con los requerimientos de cada puesto, lo que contribuirá a un rendimiento más efectivo y productivo del equipo humano.
- Un formulario de aplicación eficiente y completo que facilitará la recopilación de información relevante de los candidatos. Esto agilizará el proceso de selección y permitirá la toma de decisiones de los directivos de la empresa.
- Un sistema seguro de carga y almacenamiento de documentos personales que garantiza la confidencialidad y protección de la información de los candidatos. Esto fortalecerá la confianza y la reputación de la empresa como empleador confiable.
- La empresa RM incrementará sus utilidades y por ende el beneficio de sus directivos y colaboradores.

27

**CÓDIGO QR DE ACCESO  
A LA PÁGINA WEB**

# **TALENT SITES**



**MANUAL DE USO  
Y ACTUALIZACIÓN  
DE PLATAFORMA**

# **TALENT SITES**



# TALENT SITES

# RM



TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO



TALENTO HUMANO  
TECNOLOGÍA SUPERIOR

## 10.8. ENTREGA DE RESULTADOS

La entrega de resultados se realizó luego de la socialización de la plataforma de reclutamiento Talent Sites a la Ing. Celia Castillo, subjefe de tienda RM Loja y a la Tnlga. Adriana Torres, asistente de tienda RM Loja. Se dio a conocer el funcionamiento de la web site, además se entregó el código QR de acceso a la plataforma y el manual de uso y actualización de la misma.

**Figura 48**  
*Socialización de la plataforma*



*Nota: La presente figura muestra cómo se llevó a cabo la socialización del proyecto denominado Talent Site.*

**Figura 49**  
*Socialización de la plataforma*



*Nota: La presente figura muestra cómo se llevó a cabo la socialización del proyecto denominado Talent Site.*

**Figura 50***Entrega de resultados Talent Sites*

*Nota:* La presente figura muestra la socialización y entrega de resultados a la empresa RM sucursal Loja al área administrativa, de la plataforma de reclutamiento Talen Sites.

## 11 CONCLUSIONES

- ✓ La información obtenida mediante fuentes bibliográficas, se adquirió un amplio conocimiento sobre plataformas digitales gratuitas disponibles para automatizar procesos administrativos relacionados a la gestión del Talento Humano en pequeñas y medianas empresas. Esta información logró proporcionar una base sólida para el desarrollo del presente proyecto.
- ✓ La aplicación de encuestas y entrevistas brindó información valiosa sobre las necesidades específicas de automatización en el proceso de reclutamiento de personal para las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Loja. Dichos resultados sirvieron como base sólida para el diseño de la plataforma.
- ✓ Se diseñó una plataforma interactiva, innovadora y gratuita que tiene como objetivo automatizar de manera integral el proceso de reclutamiento y selección de personal. Cabe señalar que en la misma se han incorporado las

recomendaciones y requerimientos identificados en los resultados obtenidos para asegurar de que la plataforma sea una solución efectiva y relevante para las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Loja. Es así que, esta plataforma representa una contribución significativa a la mejora de los procesos de gestión de talento.

- ✓ La socialización de los resultados y beneficios a través de reuniones in situ, se pudo presentar estrategias y demostrar la validez de la plataforma, destacando cómo puede facilitar la sistematización y la automatización organizacional en las empresas. Siendo que, la interacción con futuros profesionales enriqueció aún más este estudio y promovió la adopción de esta solución en la comunidad académica y empresarial.

## **12 RECOMENDACIONES**

- ✓ Es crucial mantenerse informado sobre las plataformas digitales gratuitas y las mejores prácticas en la automatización de procesos administrativos relacionados con la gestión de talento humano. Esto asegurará que la plataforma se mantenga relevante en el tiempo y se adapte a los cambios tecnológicos.
- ✓ Para garantizar el éxito de la plataforma, es imprescindible recopilar continuamente la retroalimentación de las empresas y usuarios. Este enfoque permitirá identificar posibles mejoras y ajustes que necesiten hacerse. Además, como las necesidades empresariales pueden cambiar con el tiempo, es fundamental seguir evaluando y adaptando la plataforma según sea necesario.
- ✓ Se recomienda realizar un mecanismo de soporte técnico y atención al cliente para asistir a las empresas que utilizan la plataforma. Con esto se asegura que

puedan sacar el máximo provecho de la solución y superar cualquier obstáculo técnico que puedan encontrar.

- ✓ Finalmente, es significativo el mantener la difusión y la promoción activa de la plataforma entre las empresas y los futuros profesionales, para impulsar la adopción de la plataforma como una solución tecnológica e innovación en la gestión del talento humano.

### 13 BIBLIOGRAFÍA

Anónimo. (s.f.).

Anónimo. (02 de junio de 2022). *¿QUÉ ES EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y QUÉ*

*BENEFICIOS PUEDE APORTAR A TU EMPRESA?* Obtenido de

<https://kom.com.mx/que-es-el-reclutamiento-de-personal-y-que-beneficios-puede-aportar-a-tu-empresa/>

Anónimo. (20 de abril de 2023). *LINEAS Y SUBLINEAS DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de

[https://investigacion.unasam.edu.pe/noticia/lineas-y-sublineas-de-investigacion-de-la-](https://investigacion.unasam.edu.pe/noticia/lineas-y-sublineas-de-investigacion-de-la-unasam#:~:text=Las%20l%C3%ADneas%20y%20subl%C3%ADneas%20de,conocimientos%20con%20un%20determinado%20enfoque.)

[unasam#:~:text=Las%20l%C3%ADneas%20y%20subl%C3%ADneas%20de,conocimientos%20con%20un%20determinado%20enfoque.](https://investigacion.unasam.edu.pe/noticia/lineas-y-sublineas-de-investigacion-de-la-unasam#:~:text=Las%20l%C3%ADneas%20y%20subl%C3%ADneas%20de,conocimientos%20con%20un%20determinado%20enfoque.)

Anónimo. (20 de mayo de 2023). *Power data*. Obtenido de Big Data: ¿En qué consiste? Su

importancia, desafíos y gobernabilidad: <https://www.powerdata.es/big-data>

Anónimo. (25 de julio de 2023). *Reclutamiento de personal*. Obtenido de Bizneo:

[https://www.bizneo.com/blog/reclutamiento-de-](https://www.bizneo.com/blog/reclutamiento-de-personal/#Que_es_el_reclutamiento_de_personal_en_una_empresa)

[personal/#Que\\_es\\_el\\_reclutamiento\\_de\\_personal\\_en\\_una\\_empresa](https://www.bizneo.com/blog/reclutamiento-de-personal/#Que_es_el_reclutamiento_de_personal_en_una_empresa)

Anónimo. (20 de febrero de 2029). *herramientas digitales para reclutamiento y selección*.

Obtenido de Krowdy: <https://blog.krowdy.com/4-herramientas-digitales-para-reclutamiento-y-seleccion>

Arias, A. S. (01 de junio de 2020). *Productividad*. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

Arias, K. (06 de mayo de 2023). *Empleo informal y Plataformas digitales en el Ecuador* .

Obtenido de

[https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2.\\_arias\\_k\\_presentacion.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2._arias_k_presentacion.pdf)

- Atik, D. (24 de febrero de 2023). *Conoce las ventajas y desventajas de la tecnología en las empresas*. Obtenido de nubox: <https://blog.nubox.com/software/tecnologia-en-las-empresas#:~:text=Las%20empresas%20que%20incorporan%20la,su%20competividad%20en%20el%20mercado>.
- Baumann, H. (08 de junio de 2022). *Aprende qué es Google Sites y cómo funciona, la forma más fácil de hacer un sitio web*. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/transformacion-digital/que-es-google-sites/>
- Bizneo. (29 de junio de 2023). *Reclutamiento de personal*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/reclutamiento-de-personal/#comments>
- Coppola, M. (25 de julio de 2023). *Plataforma digital*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/website/que-es-plataforma-digital>
- Definición. (25 de julio de 2023). *Actualización*. Obtenido de <https://definicion.de/actualizacion/>
- Delpueche, S. (24 de noviembre de 2022). *Todo sobre reclutamiento y selección de personal*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-empresa/>
- Eustat. (25 de julio de 2023). *Desarrollo tecnológico*. Obtenido de [https://www.eustat.eus/documentos/opt\\_0/tema\\_179/elem\\_1698/definicion.html#:~:text=c\)%20Desarrollo%20tecnol%C3%B3gico%3A%20Consiste%20en,prototipos%20y%20de%20instalaciones%20piloto](https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_179/elem_1698/definicion.html#:~:text=c)%20Desarrollo%20tecnol%C3%B3gico%3A%20Consiste%20en,prototipos%20y%20de%20instalaciones%20piloto).
- Galán, J. S. (25 de julio de 2023). *Empresa*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>
- García, W. F. (16 de enero de 2020). *Plataformas digitales*. Chiapas: Ediciones Fiscales. Obtenido de Plataformas digitales: <https://blog.hubspot.es/website/que-es->



maps, G. (10 de junio de 2023). *Localización del ISTS*. Obtenido de

<https://www.google.com/maps/place/Instituto+Tecnologico+Superior+%22Sudamericano%22/@-3.9991267,-79.2071436,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x91cb37ffb67d5df1:0x5e500dda7a2998e1!8m2!3d-3.9991321!4d-79.2025302!16s%2Fg%2F1hf0j2psx?authuser=0&entry=ttu>

maps, G. (10 de junio de 2023). *Mapa de la ciudad de Loja*. Obtenido de

<https://www.google.com/maps/place/Loja/@-4.0125173,-79.2260613,14z/data=!4m6!3m5!1s0x91cb480661b91d2d:0x8e12137cdc1eee09!8m2!3d-3.9952065!4d-79.2022123!16zL20vMDQxcHRu?authuser=0&entry=ttu>

Ordóñez, L. (17 de mayo de 2023). *El desarrollo tecnológico en la historia*. SCielo, Lima.

Obtenido de SCielo: <https://carreraingenieriaindustrial.cl/desarrollo-tecnologico-caracteristicas-y-objetivos/>

Ortiz, J. (12 de marzo de 2021). *Problemas generados en los procesos de reclutamiento*.

Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/5-problemas-generados-en-los-procesos-de-y-debes-evitar-ortiz>

Packrad, H. (25 de julio de 2023). *Almacenamiento de datos*. Obtenido de

<https://www.hpe.com/es/es/what-is/data-storage.html>

Peiró, R. (01 de mayo de 2021). *Google Sites*. Obtenido de Economipedia :

<https://economipedia.com/definiciones/google-sites.html>

Peiró, R. (25 de julio de 2023). *Innovación*. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/innovacion-2.html>

Pérez, M. M. (02 de julio de 2021). *kawak*. Obtenido de Automatización de procesos en

empresas: [https://blog.kawak.net/mejorando\\_sistemas\\_de\\_gestion\\_iso/por-que-automatizar-los-procesos-en-la-empresa](https://blog.kawak.net/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/por-que-automatizar-los-procesos-en-la-empresa)

Raga, C. (09 de junio de 2022). *Rendimiento laboral*. Obtenido de Sesame:

<https://www.sesamehr.mx/blog/rendimiento-laboral/>

Ripipsa. (25 de julio de 2023). *Ripipsa*. Obtenido de Automatización:

<https://ripipsacobots.com/automatizacion/>

RM. (18 de agosto de 2023). *RM LOGO*. Obtenido de

<data:image/png;base64,iVBORw0KGgoAAAANSUhEUgAAAOEAAADhCAMAAAAJbSJI AAAAkFBMVEX/////nlyzmFCDnGSPsam7nKTLwjpHmABPIAA33w8T51tfnlCr3wMLIAA DmCxrzpqnmBxjIAAf74OHtcnb4yszxlf++Pn86Onue3/rX2T2u7398vPud3v0rK7oNj30 sLL50tPqTFLpPkXwiYzpRUvqVVvsYWbym53yoaTrWV7vg4fqTIT75>

Roldán, P. N. (01 de marzo de 2020). *Tecnología*. Obtenido de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/tecnologia.html>

Roldán, P. N. (25 de julio de 2023). *Competitividad*. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>

Saavedra, D. G. (19 de junio de 2019). *UPN*. Obtenido de SISTEMATIZACIÓN, UNA

HERRAMIENTA PARA LA GESTIÓN POR PROCESOS:

<https://blogs.upn.edu.pe/negocios/2019/06/19/sistematizacion-una-herramienta-para-la-gestion-por-procesos/>

Silva, D. d. (05 de agosto de 2022). *Automatización de procesos y sus beneficios*. Obtenido

de Zendesk: [https://www.zendesk.com.mx/blog/automatizacion-de-](https://www.zendesk.com.mx/blog/automatizacion-de-procesos/#:~:text=automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos-,%2BFQu%C3%A9%20es%20la%20automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos%3F,son%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20complejos)

[procesos/#:~:text=automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos-](https://www.zendesk.com.mx/blog/automatizacion-de-procesos/#:~:text=automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos-,%2BFQu%C3%A9%20es%20la%20automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos%3F,son%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20complejos)

[,%2BFQu%C3%A9%20es%20la%20automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos%3](https://www.zendesk.com.mx/blog/automatizacion-de-procesos/#:~:text=automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos-,%2BFQu%C3%A9%20es%20la%20automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos%3F,son%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20complejos)

[F,son%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20complejos](https://www.zendesk.com.mx/blog/automatizacion-de-procesos/#:~:text=automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos-,%2BFQu%C3%A9%20es%20la%20automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos%3F,son%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20complejos)

Silva, D. d. (05 de agosto de 2022). *Blog de Zendesk*. Obtenido de Automatización de

procesos y sus beneficios: [https://www.zendesk.com.mx/blog/automatizacion-de-](https://www.zendesk.com.mx/blog/automatizacion-de-procesos/#:~:text=automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos-,%2BFQu%C3%A9%20es%20la%20automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos%3F,son%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20complejos)

[procesos/#:~:text=automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos-](https://www.zendesk.com.mx/blog/automatizacion-de-procesos/#:~:text=automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos-,%2BFQu%C3%A9%20es%20la%20automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos%3F,son%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20complejos)

,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos%3F,son%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20complejos

SRI. (13 de junio de 2023). *RÉGIMEN SIMPLIFICADO PARA EMPRENDEDORES Y NEGOCIOS POPULARES (RIMPE)*. Obtenido de <https://www.sri.gob.ec/rimpe>

Sudamericano, I. S. (29 de mayo de 2023). *Sudamericano*. Obtenido de Organigrama Institucional : <https://tecnologicosudamericano.edu.ec/pagina/organigrama-estructural/>

Superintendencia de Compañías, v. y. (08 de agosto de 2022). *Superintendencia de Compañías, valores y seguros*. Obtenido de <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>

Tobar, N. J. (10 de junio de 2023). Información de carrera. Loja, Loja, Ecuador: ISTS.

Unknown. (14 de julio de 2013). *Procesos organizacionales*. Obtenido de <http://lissjennip.blogspot.com/2013/07/procesos-organizacionales.html>

## 14 ANEXOS

### 14.2 PRESUPUESTO

#### **Recursos Humanos**

- Director de Titulación: Lic. Johana Córdova Tobar, Mgs.
- Estudiantes: Sandy Thalía León Guevara

Deivy Patricio Gaona González

- Empresa beneficiaria: Empresas privadas de la ciudad de Loja

#### **Recursos Materiales**

- Herramientas tecnológicas – Computadora – Teléfono celular
- Matrícula de proceso de titulación
- Material de apoyo
- Libros
- Diccionarios

#### **Recursos Económicos**

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 36***Presupuesto a usar en este proceso de titulación*

<b>RUBROS</b>	<b>UNIDAD DE MEDIDA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO</b>				
Computadora	Unidad	2	\$ 700.00	\$1400.00
Internet	Mensual	6	\$ 50.00	\$ 300.00
Impresiones a blanco y negro	Hojas	480	\$ 0.10	\$ 48.00
Suministros de Oficina (lápiz, esfero, borrador, corrector, cuaderno, hojas, notas)	Unidad	2	\$ 5.00	\$ 10.00
Empastado	Unidad	3	\$ 20.00	\$ 60.00
Hojas valoradas	Unidad	6	\$ 2,00	\$ 12.00
<b>SERVICIOS VARIOS</b>				
Transporte	Unidad	24	\$ 18.00	\$ 432.00
Alimentación	Valor total	24	\$ 84	\$ 168.00
Productos finales	Varios	3	\$ 30.00	\$ 90.00
Brochure	Varios	3	\$ 20.00	\$ 60.00
Imprevistos	Varios	4	\$ 25.00	\$100.00
Diseñador gráfico	Unidad	1	\$ 80.00	\$ 50.00
<b>TOTAL</b>				<b>\$2730.00</b>

*Nota:* En la presente tabla se muestra el presupuesto de dos estudiantes para poder culminar con el proceso de titulación de la carrera Gestión del Talento Humano.





## 14.4 CERTIFICADO DE APROBACIÓN DE PROYECTO

  
INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO  
*Avanzando juntos al futuro*

VICERRECTORADO ACADÉMICO

---

Loja, 21 de Julio del 2023  
Of. N° 1160 -VDIN-ISTS-2023

Sr.(ita), LEON GUEVARA SANDY THALIA  
**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 **PROPUESTA DE UNA PLATAFORMA INTERACTIVA GRATUITA QUE AUTOMATICE UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTEGRAL EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2023.**, 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 (e/la) Mgs. NANCY JOHANA CORDOVA TOBAR.

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:  
[www.tecnologicosudamericano.edu.ec](http://www.tecnologicosudamericano.edu.ec)



## VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 21 de Julio del 2023  
Of. N° 1157 -VDIN-ISTS-2023

Sr.(ta). GAONA GONZALEZ DEIVY PATRICIO  
**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 **PROPUESTA DE UNA PLATAFORMA INTERACTIVA GRATUITA QUE AUTOMATICE UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTEGRAL EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2023.**, 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 (e/lla) Mgs. NANCY JOHANA CORDOVA TOBAR.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

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



## 14.5 CERTIFICADO DE SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO



## 14.6 ENCUESTA APLICADA



La presente encuesta pretende dar a conocer la importancia del diseño de una plataforma interactiva gratuita que automatice un proceso de reclutamiento integral, lo que permitirá a la organización independientemente del sector al que pertenezca mejorar sus procesos de reclutamiento a nivel interno y externo con la finalidad de ofrecer mejores resultados para la selección de candidatos dentro de las empresas de la ciudad de Loja para el año 2023.

### INFORMACIÓN BÁSICA:

1. Género
  - Masculino
  - Femenino
2. Edad
  - Menos de 25 años
  - 26- 36 años
  - 37- 47 años
  - Más de 48 años
3. ¿Sector al que pertenece la empresa en donde presta servicios?
  - Sector público
  - Sector privado
  - Emprendimiento
4. ¿Relación laboral que mantiene con la empresa?
  - Tiempo completo
  - Medio tiempo
  - Servicios profesionales
5. ¿Área o departamento en el que se desempeña?
  - Administración y Recursos Humanos
  - Desarrollo y Programación
  - Comunicación y Diseño
  - Redes, Electrónica y Seguridad
  - Otros

### INFORMACIÓN ESPECÍFICA:

6. ¿Conoce usted que el proceso de inserción de personal inicia con un primer paso denominado reclutamiento de personal?  
SI (  ) NO (  )
7. ¿Sabía usted que el reclutamiento de personal implica un conjunto de técnicas y procedimientos que implica definir perfil profesional, requisitos de ingreso, conocimientos, actitudes que la empresa requiere para cubrir un puesto de trabajo en una organización?  
SI (  ) NO (  )
8. ¿Del siguiente listado de requerimientos para la selección de una persona para una vacante indique usted cual considera primordial para un puesto de trabajo?
  - Titulación
  - Experiencia laboral
  - Habilidades
  - Competencias
  - Actitud

9. ¿Considera usted primordial tomar como referencia las competencias personales y profesionales al momento de reclutar a un nuevo profesional?

SI ( ) NO ( )

10. De las siguientes competencias indique al menos 3 de cada tipo que considera usted importantes para reclutar a un profesional para una empresa?

Competencias básicas	Competencias técnicas	Competencias de liderazgo
Proactivo ( )	Manejo de herramienta o de equipos ( )	Empatía ( )
Respeto ( )	Hablar distintos idiomas ( )	Comunicación asertiva ( )
Habilidades comunicativas ( )	Manejo de programas de ofimática ( )	Trabajo en equipo ( )
Disciplina ( )	Análisis de datos ( )	Toma de decisiones ( )
		Adaptación a cambios ( )

11. ¿Usted cree que el reclutamiento efectivo del personal es importante para el desarrollo y logro de los objetivos de una empresa?

SI ( ) NO ( )

12. ¿Para la aplicación a una vacante usted considera importante realizar reclutamiento interno?

SI ( ) NO ( )

13. ¿Considera usted importante utilizar plataformas tecnológicas de reclutamiento que faciliten el proceso tanto para el postulante como para el reclutador?

SI ( ) NO ( )

14. Del siguiente listado de herramientas tecnológicas de reclutamiento de personal indique cuáles es de su conocimiento:

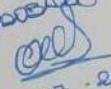
Socio empleo	( )
LinkedIn	( )
Multitabajos	( )
Compu trabajo	( )
Opción empleo	( )
Otros	( )

15. ¿Considera usted que sería importante que todas las empresas cuenten con una plataforma tecnológica digital gratuita de reclutamiento para facilitar la inserción laboral?

SI ( ) NO ( )

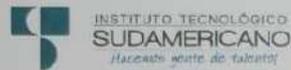
16. ¿Le gustaría a usted contar con una web site totalmente gratuita que le permita mejorar su proceso de reclutamiento integral de personal para su empresa?

SI ( ) NO ( )

APROBADO  
  
 15-07-2023

.....Gracias por su colaboración, la información obtenida será de mucha ayuda....

## 14.7 ENTREVISTA APLICADA



### ENTREVISTA

La presente entrevista pretende dar a conocer la importancia del diseño de una plataforma interactiva gratuita que automatice un proceso de reclutamiento integral, lo que permitirá a la organización independientemente del sector al que pertenezca mejorar sus procesos de reclutamiento a nivel interno y externo con la finalidad de ofrecer mejores resultados para la selección de candidatos dentro de las empresas de la ciudad de Loja para el año 2023.

- 1) ¿Cual es su nombre, empresa a la que pertenece y cargo que ocupa en ella?
- 2) ¿Qué es para usted reclutamiento de personal?
- 3) ¿Considera usted que es importante definir un perfil antes de proceder con el proceso de reclutamiento de personal? ¿Por qué?
- 4) ¿Considera usted que dentro de su empresa se realiza un buen proceso de reclutamiento de personal? ¿Qué técnicas aplican?
- 5) ¿Conoce usted cuáles son las herramientas que se utilizan comúnmente para reclutar candidatos? ¿Cuál ha sido la más efectiva para el proceso?
- 6) ¿Cree usted que la mayoría de las empresas han tenido una mala selección de personal al no contar con una herramienta adecuada de reclutamiento de personal? ¿Cuáles son las dificultades que se presentan?
- 7) Considerando su experiencia ¿Cree usted que el aplicar plataformas de reclutamiento de personal ofrecen beneficios a la empresa? ¿Cuales?
- 8) ¿Como colaborador de la empresa considera que sería una buena estrategia el diseñar una plataforma tecnológica digital gratuita de reclutamiento de personal que automatice el proceso y mejore los resultados obtenidos?

.....Gracias por su colaboración, la información obtenida será de mucha ayuda....

Aprobado  
  
 15-07-2023

## 14.8 PLAN DE SOCIALIZACIÓN

**Tabla 38**

*Plan de Capacitación*

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Hora	Observaciones
05.10.2023	Presentación digital	Saludo Bienvenida Socialización Entrega de resultados Apetitivo	Socializar la propuesta de una plataforma interactiva para reclutamiento de personal al personal administrativo de RM sucursal Loja	Presentación digital	11h30am	Ninguna

Nota: La presente tabla muestra el plan de socialización de la plataforma de reclutamiento a la empresa RM sucursal Loja.

## 14.9 CERTIFICADO DE ABSTRACT



CERTIF. N°. 020-JP-ISTS-2023

Loja, 28 de Octubre de 2023

El suscrito, Lic. Juan Pablo Quezada Rosales., **DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO"**, a petición de la parte interesada y en forma legal,

### CERTIFICA:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de los señores **LEÓN GUEVARA SANDY THALÍA & GAONA GONZÁLEZ DEIVY PATRICIO** estudiantes en proceso de titulación periodo Abril – Noviembre 2023 de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la impresión y 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. Juan Pablo Quezada Rosales  
**DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS**

Checked by:  
Juan Pablo Quezada R.  
E.F.L. Teacher

## 14.10 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

**Figura 51**  
*Realización del proyecto*



*Nota:* La presente figura da a conocer la elaboración del proyecto de titulación.

**Figura 52**  
*Realización del proyecto*



*Nota:* La presente figura da a conocer la elaboración del proyecto de titulación

**Figura 53**

*Entrevista realizada a la Ing. Edita González*



*Nota: La presente figura da a conocer como se llevo a cabo la entrevista con la Ing. Edita González*

**Figura 54**

*Entrevista realizada al Ing. José Bermeo*



*Nota: La presente figura da a conocer cómo se llevó a cabo la entrevista con la Ing. José Bermeo*

**Figura 55**

*Entrevista realizada a la Ing. Celia Castillo subjefe de ventas RM Loja*



*Nota:* La presente figura da a conocer cómo se llevó a cabo la entrevista con la Ing. Celia Castillo subjefe de ventas RM Loja

**Figura 56**

*Entrevista realizada a la Ing. Henry Castillo jefe de ventas RM Loja*



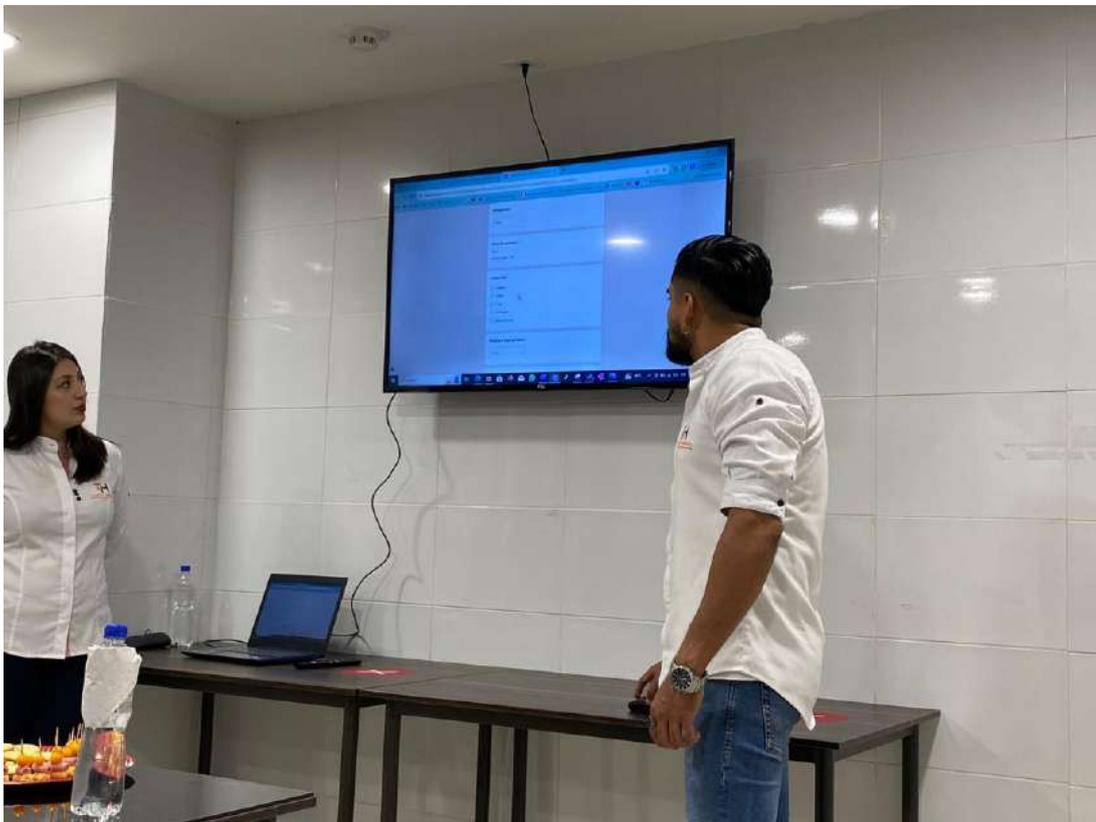
*Nota:* La presente figura da a conocer cómo se llevó a cabo la entrevista con el Ing. Henry Castillo jefe de ventas RM Loja

**Figura 57**  
*Socialización de la plataforma*



*Nota:* La presente figura muestra cómo se llevó a cabo la exposición de la plataforma de reclutamiento en la empresa Rm Loja.

**Figura 58**  
*Socialización de la plataforma*



*Nota:* La presente figura muestra cómo se llevó a cabo la exposición de la plataforma de reclutamiento en la empresa Rm Loja.

**Figura 59**

*Entrega de resultados a la empresa RM Loja*



*Nota:* La presente figura muestra la entrega de resultado y de la plataforma de reclutamiento a la empresa Rm Loja.

## RESULTADO FINAL- BROCHURE



## FICHA TÉCNICA



RM | Sucursal Loja

## ¿Quiénes somos?



Somos una cadena de tiendas de moda fundada en 2007. TIENDEC S.A. con su marca RM está presente con 29 tienda a nivel nacional. Estamos orientados a ofrecer las últimas tendencias de moda con una amplia diversidad de categorías como mujer, hombre, infantil, bebés, ropa interior, calzado, accesorios, hogar y tecnología, al mejor precio.

### Misión

Construir la mejor cadena de retail de moda, siendo un medio de expresión de nuestros clientes inspirándolos a vivir y sentirse bien.

### Visión

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes de retail de moda ofreciendo productos de calidad con una excelente relación de costo beneficio y una experiencia incomparable.

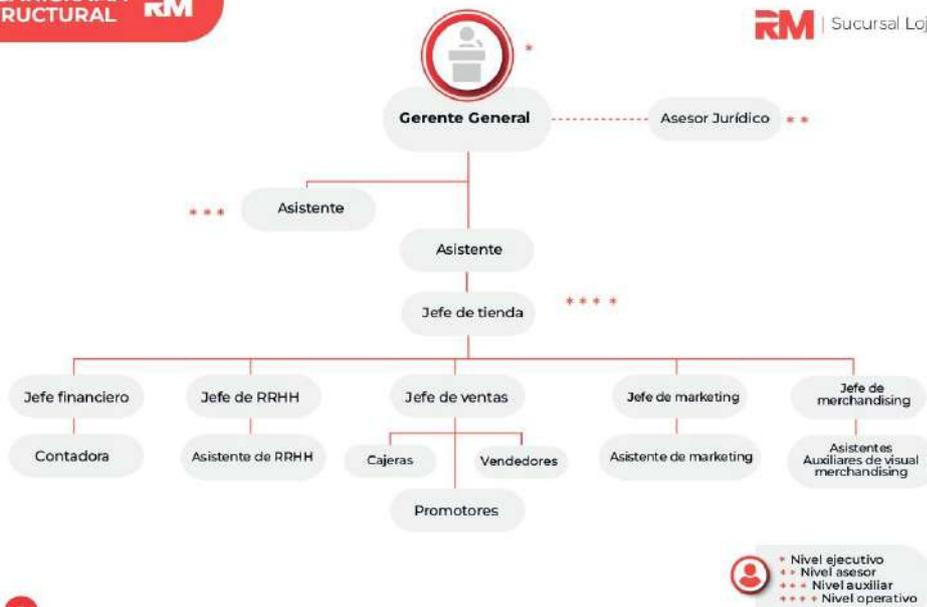
### Valores

- Compromiso
- Hacerlo sencillo
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Actitud emprendedora



## ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL RM

RM | Sucursal Loja



3

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

RM | Sucursal Loja

### A Automatización:

La automatización es un componente imprescindible en todo modelo que implique la implantación de cualquier tipo de elementos vinculados a robots o robótica, que funcionan adecuadamente mediante sensores, procesadores y actuadores que ejecutan diferentes procesos ya sean mecánicos, industriales, informáticos y de máquinas mediante una programación establecida. (Rippsi, 2023)

### A Almacenamiento de datos:

El almacenamiento de datos consiste en la conservación de información empleando una tecnología específicamente desarrollada para mantener los datos y que se encuentren accesibles siempre que sean necesarios. El almacenamiento de datos se refiere al uso de medios de grabación para conservar los datos utilizando PC y otros dispositivos. Las formas más frecuentes de almacenamiento de datos son el almacenamiento de archivos, el almacenamiento en bloque y el almacenamiento de objetos, cada uno de los cuales, resulta adecuado para un fin diferente. (Pineda, 2023)

### A Actualización:

Actualización es el proceso y el resultado de actualizar. Este verbo alude a lograr que algo se vuelva actual; es decir, conseguir que esté al día. La actualización, a partir de este significado, puede emplearse en distintos contextos. (Definición, 2023)

### D Desarrollo tecnológico:

Consiste en la utilización de los conocimientos científicos existentes para la producción de nuevos materiales, dispositivos, productos, procedimientos, sistemas o servicios o para su mejora sustancial, incluyendo la realización de prototipos y de instalaciones piloto. (Eustat, 2023)

### D Destreza:

Pericia manual que se requiere para ejecutar trabajos que se realizan básicamente con las manos y que exigen la coordinación sensorial motora.

### D Dirigir:

Acto de conducir y motivar a grupos humanos hacia el logro de objetivos y resultados, con determinados recursos.

### P Plataforma digital:

Una plataforma digital es un entorno en el que los usuarios podemos llevar a cabo tareas, gestionar actividades, colaborar con otros usuarios e interactuar por medio de las herramientas y funcionalidades que ofrece dicha plataforma. (Capolla, 2023)

### P Procesos organizacionales:

Los procesos organizacionales son el conjunto de pasos que deben llevar a cabo los miembros de una organización para lograr los inicios, objetivos establecidos por la misma. (Urquiza, 2013)

### P Productividad:

La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado. (Arias, 2020)

### S Sistematización:

Se denomina sistematización al proceso por el cual se pretende ordenar una serie de elementos, pasos, etapas, etc., con el fin de otorgar jerarquías a los diferentes elementos. (Anónimo, s.f.)

4

## NORMATIVA LEGAL

RM | Sucursal Loja

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

#### Obligaciones, derechos y prohibiciones del trabajador de las obligaciones

**Art. 55.-** Además de las obligaciones constantes en el artículo 45 del Código de Trabajo, las determinadas por la ley, las del Contrato de Trabajo, Código de Conducta y este Reglamento, son obligaciones del Trabajador las siguientes:

- Cumplir las leyes, reglamentos, instructivos, normas y disposiciones vigentes en la Empresa, que no contravengan al presente reglamento y código de conducta.
- Ejecutar sus labores en los términos determinados en su contrato de trabajo, y en la descripción de funciones de cada posición, según consta en el Manual de Funciones, desempeñando sus actividades con responsabilidad, esmero y eficiencia;
- Ejecutar su labor de acuerdo a las instrucciones y normas técnicas que se hubieren impartido, y, cumplir estrictamente con las disposiciones impartidas por la Empresa y/o autoridades competentes, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento o ignorancia de la labor específica confiada.

**Art. 60.-** A los trabajadores que contravengan las disposiciones legales o reglamentarias de la Empresa se les aplicará las sanciones dispuestas en el Código del Trabajo, Código de Conducta, las del presente reglamento y demás normas aplicables.

**Art. 71.-** Son obligaciones de la empresa, a parte de las establecidas en el Código de Trabajo, Estatuto, Código de Ética, las siguientes:

- Mantener las instalaciones en adecuado estado de funcionamiento, desde el punto de vista higiénico y de salud.
- Llevar un registro actualizado de los datos del trabajador y, en general de todo hecho que se relacione con la prestación de sus servicios.

**Art. 79.-** Los trabajadores tienen derecho a estar informados de todos los reglamentos, instructivos, Código de conducta, disposiciones y normas a los que están sujetos en virtud de su Contrato de Trabajo o Reglamento Interno.

**Art. 82.-** En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y más normas aplicables, que quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo.



5

En un mundo empresarial en constante evolución, la importancia del uso de la tecnología se ha convertido en un factor determinante para el éxito, las empresas que implementan y se adaptan a las nuevas tendencias tecnológicas tienen la ventaja de mejorar la eficiencia operativa, tomar decisiones más informadas y mantenerse competitivas en el mercado.

En este contexto, la empresa RM, con sucursal en la ciudad de Loja, está buscando innovar en tecnología, una de las iniciativas clave que se ha considerado es el diseño de una plataforma interactiva gratuita de reclutamiento, la misma que estará diseñada para automatizar y mejorar todo el proceso de reclutamiento de talento, se desarrollará utilizando herramientas de desarrollo web, en este caso se lo hará mediante opciones gratuitas como Google Sites, la elección de la tecnología y el diseño de la plataforma se llevarán a cabo cuidadosamente para garantizar que satisfagan las necesidades específicas de la empresa y principalmente que cumplan con los estándares de seguridad en la web.

Por esta razón, la necesidad de RM de diseñar esta plataforma interactiva de reclutamiento se justifica por múltiples razones. En primer lugar, busca aumentar la eficiencia, reduciendo el tiempo y los recursos necesarios para el reclutamiento. Además, aspira a mejorar la calidad de los candidatos, seguimiento y análisis más efectivos, y, en última instancia, elevar su competitividad en la atracción de talento.

6

### Cuadro comparativo de ventajas y desventajas de la plataforma interactiva

#### CUADRO COMPARATIVO

##### VENTAJAS

- ✓ La automatización de tareas en la plataforma facilita el identificar los candidatos adecuados de manera eficiente, agilizando el proceso de contratación.
- ✓ Al optimizar el proceso de selección se reducen los costos asociados a la publicación de vacantes y revisión de currículums, generando así ahorros para la empresa.
- ✓ La plataforma emplea algoritmos y herramientas para seleccionar a los candidatos idóneos, lo cual mejora la calidad de la contratación del personal.
- ✓ Acceso a datos en tiempo real del proceso de reclutamiento, lo que permite impulsar decisiones basadas en evidencia y optimizar estrategias.
- ✓ La plataforma proporciona una mejora en la experiencia de los candidatos, lo que contribuye a atraer a un talento más calificado.
- ✓ La adopción de una plataforma interactiva en las empresas refleja la adaptación a las tendencias tecnológicas actuales, atrayendo así a candidatos con conocimientos y habilidades digitales.

##### DESVENTAJAS

- ✓ La falta de automatización hace que el proceso de reclutamiento sea más lento, llevando a la pérdida de candidatos de calidad debido a tiempos prolongados de selección.
- ✓ La ausencia de una plataforma interactiva sobrecarga a RRHH con tareas manuales, y limita la creación de estrategias de selección eficaces.
- ✓ El no contar con herramientas automatizadas aumenta el riesgo de errores en la evaluación de candidatos y en la gestión de datos, resultando en malas contrataciones.
- ✓ El carecer de información actualizada sobre el desempeño del proceso de reclutamiento, dificulta la toma de decisiones ágiles y estratégicas.
- ✓ La falta de automatización puede resultar en una mayor rotación de personal y en costos más altos debido a contrataciones inadecuadas a largo plazo.
- ✓ La ausencia de una plataforma interactiva puede hacer que la empresa parezca menos atractiva para candidatos talentosos que buscan procesos de selección más eficientes y modernos.

7

EJE 1 - DISEÑO DE LA PLATAFORMA

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
DISEÑO DE LA PLATAFORMA	Planificar el diseño de la plataforma en Google Sites.	Diseñar la plataforma a través de Google Sites para reclutamiento de personal.	Google Sites	Autores
	Desarrollar una plataforma interactiva y de fácil uso para candidatos y reclutadores.	Realizar pruebas de funcionamiento de la plataforma.	Google Sites	Autores
	Crear contenido de calidad y que sea entendible para los usuarios.	Integrar funcionalidades interactivas como formularios y encuestas.	Google Sites	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias a seguir para el diseño de la plataforma de reclutamiento en Google Sites.

8



ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Planificar el diseño de la plataforma en Google Sites.  
**Actividad 1:** Diseñar la plataforma a través de Google Sites para reclutamiento de personal.

Figura 3. Diseño de la plataforma de reclutamiento



Nota: La presente figura muestra la herramienta que se utilizó para el diseño y elaboración de la plataforma de reclutamiento como lo fue Google Sites.

ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Desarrollar una plataforma interactiva y de fácil uso para candidatos y reclutadores.  
**Actividad 2:** Realizar pruebas de funcionamiento de la plataforma.

Figura 4. Diseño de la plataforma interactiva de reclutamiento



Nota: La presente figura muestra el proceso de desarrollo de la plataforma de reclutamiento con la herramienta Google Sites.

9



### ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Crear contenido de calidad y que sea entendible para los usuarios.  
**Actividad 3:** Integrar funcionalidades interactivas como formularios y encuestas.

Figura 5  
 Contenido de calidad dentro de la página



Nota: La presente figura muestra parte del contenido que es informativo y de calidad para los usuarios de la plataforma de reclutamiento.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Una plataforma interactiva y fácil de usar que mejorará significativamente la experiencia de reclutamiento, tanto para los candidatos como para los reclutadores. Esto aumentará la eficiencia y efectividad del proceso de selección de personal, generando mayores utilidades a la empresa.

10

## EJE 2 - POLÍTICAS DE APLICACIÓN Y PERFIL DEL TRABAJADOR

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
POLÍTICAS DE APLICACIÓN Y PERFIL DEL TRABAJADOR	Definir las políticas de aplicación para una vacante.	Determinar políticas que todos los postulantes deben tener para aplicar a la vacante y que cumplan con el perfil general para un trabajador de RM.	Recurso bibliográfico	Autores
	Diseñar los perfiles de los trabajadores de la empresa RM.	Revisar el manual de procedimientos de la empresa.	Manual de la empresa RM	Autores
	Establecer políticas claras de aplicación para candidatos y trabajadores.	Comunicar las políticas a candidatos y empleados a través de la plataforma.	Políticas Plataforma	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias para la determinación de las políticas de aplicación a una vacante de RM.

11



**ESTRATEGIA 1**

**Estrategia de intervención:** Definir las políticas de aplicación para una vacante.

**Actividad 1:** Determinar políticas que todos los postulantes deben tener para aplicar a la vacante y que cumplan con el perfil general para un trabajador de RM.

Figura 6  
Políticas de aplicación a una vacante



Nota: La presente figura indica el documento de las políticas para a aplicación a una vacante en RM.

**ESTRATEGIA 2**

**Estrategia de intervención:** Diseñar los perfiles de los trabajadores de la empresa RM.

**Actividad 2:** Revisar el manual de procedimientos de la empresa.

Figura 7  
Perfil del trabajador



Nota: La presente figura indica los perfiles de los trabajadores que deben poseer para poder laborar en la empresa RM.

12



**ESTRATEGIA 3**

**Estrategia de intervención:** Establecer políticas claras de aplicación para candidatos y trabajadores.

**Actividad 3:** Comunicar las políticas a candidatos y empleados a través de la plataforma.

Figura 8  
Políticas de aplicación a una vacante



Nota: La presente imagen muestra las políticas de aplicación para una vacante, presente dentro de la plataforma para información de los usuarios.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Políticas claras y bien definidas de aplicación que aseguran que los candidatos sean evaluados de manera justa y transparente, conforme a los perfiles requeridos por la empresa, de tal manera que cada candidato cumpla con su gestión de acuerdo a las competencias específicas aprovechando el recurso humano en pro de la empresa.

13

EJE 3 - PROCESO DE APLICACIÓN

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
PROCESO DE APLICACIÓN	Analizar los requisitos y habilidades necesarias para cada puesto de trabajo.	Determinar que documentos son necesarios para el proceso de aplicación.	Normativa laboral de RM	Autores
	Reducir el tiempo de aplicación para los postulantes a una vacante.	Realizar los formularios editables.	Google forms	Autores
	Analizar y simplificar el flujo de aplicación en la plataforma.	Digitalización de procesos.	Plataforma Google Sites	Autores

Nota: La presente tabla muestra como establecer el proceso de aplicación a una vacante en la empres RM sucursal Loja.

14



ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Analizar los requisitos y habilidades necesarias para cada puesto de trabajo.  
**Actividad 1:** Determinar que documentos son necesarios.

Figura 9  
Requisitos para cada puesto de trabajo

<p><b>VENTAS</b></p> <p>Personas que trabajan para vender los productos de la empresa en el punto de venta o en el campo de ventas, generalmente se les llama vendedores o vendedoras.</p> <p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener la habilidad</li> <li>• Tener conocimientos de la regulación de ventas y tener un conocimiento básico de las operaciones.</li> <li>• Tener una buena comunicación oral y escrita.</li> <li>• Tener una actitud positiva y ser capaz de trabajar en equipo.</li> </ul>	<p><b>CAJAS</b></p> <p>Personas que trabajan para manejar el dinero y los documentos de los clientes en el punto de venta o en el campo de ventas, generalmente se les llama cajeros o cajeras.</p> <p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener la habilidad</li> <li>• Tener conocimientos de la regulación de ventas y tener un conocimiento básico de las operaciones.</li> <li>• Tener una buena comunicación oral y escrita.</li> <li>• Tener una actitud positiva y ser capaz de trabajar en equipo.</li> </ul>	<p><b>PROMOTOR DE CREDITO</b></p> <p>Personas que trabajan para promover los productos de la empresa en el punto de venta o en el campo de ventas, generalmente se les llama promotores o promotoras.</p> <p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener la habilidad</li> <li>• Tener conocimientos de la regulación de ventas y tener un conocimiento básico de las operaciones.</li> <li>• Tener una buena comunicación oral y escrita.</li> <li>• Tener una actitud positiva y ser capaz de trabajar en equipo.</li> </ul>
---	--	--

Nota: La presente figura muestra los requisitos y habilidades de cada puesto de trabajo que requiere la empresa RM.

ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Reducir el tiempo de aplicación para los postulantes a una vacante.  
**Actividad 2:** Realizar los formularios editables.

Figura 10  
Formulario de aplicación

El presente formulario de aplicación a una vacante se utilizará para recopilar información personal y profesional del candidato interesado en postularse para un puesto de trabajo.

alm001@seccal.org.ec | Americano.edu.ec | Cambiar de cuenta

Nota: La presente figura muestra el formulario para aplicación a una vacante, disponible en la plataforma.

15



**ESTRATEGIA 3**

**Estrategia de intervención:** Analizar y simplificar el flujo de aplicación en la plataforma.  
**Actividad 3:** Digitalización de procesos.

Figura 11  
Proceso de aplicación a una vacante



Nota: La presente figura muestra el proceso de aplicación para una vacante en RM.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un proceso de aplicación optimizado que reducirá los tiempos de respuesta y mejorará la satisfacción de los candidatos, lo que conducirá a una mayor atracción de talento y a una mejora en la percepción de la empresa como empleador.

**EJE 4 - PERFIL DE LA VACANTE**



EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
PERFIL DE LA VACANTE DEL PUESTO DE TRABAJO	Identificar las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.	Diseñar puestos de trabajo.	Políticas empresa RM	Autores
	Definir las responsabilidades de cada puesto de trabajo.	Determinar competencias, habilidades y destrezas.	Políticas empresa RM	Autores
	Describir los requisitos de cada puesto de trabajo de manera clara y entendible.	Levantar el perfil de la vacante del puesto	Políticas empresa RM	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias para definir el perfil de la vacante de cada puesto de trabajo.



**ESTRATEGIA 1**

**Estrategia de intervención:** Identificar las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.  
**Actividad 1:** Definir puestos de trabajo.

Figura 12  
Puestos de trabajo



Nota: La presente imagen indica la definición de los puestos de trabajo.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un proceso de aplicación optimizado que reducirá los tiempos de respuesta y mejorará la satisfacción de los candidatos, lo que conducirá a una mayor atracción de talento y a una mejora en la percepción de la empresa como empleador.



**ESTRATEGIA 2**

**Estrategia de intervención:** Definir las responsabilidades de cada puesto de trabajo.  
**Actividad 2:** Determinar las actividades a cumplir.

Tabla 7  
Responsabilidades de cada puesto de trabajo

VENTAS	CAJAS	PROMOTOR DE CRÉDITO
Vender los productos y servicios de la Empresa de manera cordial y eficiente para cumplir con el presupuesto asignado, logrando fidelización del cliente interno y externo.	Facturar y recaudar valores por concepto de venta y pagos de crédito directo de manera cordial, ágil y eficiente mediante la ejecución de cada proceso de cobro o transacción con la debida transparencia a fin de lograr el ingreso de recursos económicos a la institución.	Ejecutar el proceso de suscripción de crédito directo en tiendas mediante la captación, aprobación y activación del crédito aplicando las políticas y procedimientos establecidos por la empresa. Solicitar a los clientes cuyas solicitudes han sido negadas por falta o inconsistencia en la información, la entrega de

Nota: La presente tabla da a conocer las responsabilidades de cada puesto de trabajo para los puestos de ventas, cajas y promotor de crédito para la empresa RM.



**ESTRATEGIA 3**

**Estrategia de intervención:** Describir los requisitos de cada puesto de trabajo de manera clara y entendible.  
**Actividad 3:** Definir el perfil de la vacante del puesto.

Tabla 8  
Requisitos de cada puesto de trabajo

VENTAS	CAJAS	PROMOTOR DE CRÉDITO
<p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Titulo de Bachiller</li> <li>-Experiencia en venta de ropa ejecutiva de caballero y damas, productos de hogar, calzado mínimo de 6 meses</li> <li>-Personas proactivas, con atención al cliente, orientadas a trabajar con metas de ventas</li> <li>- Afinidad con la moda</li> <li>-Disponibilidad para trabajar con horarios de centro comercial (horarios rotativos)</li> </ul>	<p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Titulo de Bachiller</li> <li>- Experiencia de cobro con Datafast y cuadre de caja</li> <li>- Personas proactivas, con atención al cliente, orientadas a trabajar con metas de ventas</li> <li>- Afinidad con la moda</li> <li>- Disponibilidad para trabajar con horarios de centro comercial (horarios rotativos)</li> </ul>	<p><b>Requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias de programación neurolingüística.</li> <li>- Conocimientos de productos y servicios de la Empresa.</li> <li>- Políticas de crédito.</li> <li>- Técnicas de ventas de campo.</li> <li>- Técnicas de atención al cliente.</li> <li>- Técnicas de prospección de clientes</li> </ul>

Nota: La presente tabla muestra los requisitos necesarios para cada puesto de trabajo.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Vacantes bien definidas y respaldadas por un análisis detallado de las necesidades de la empresa, y así se asegurará que se contrate a candidatos que se alineen perfectamente con los requerimientos de cada puesto, dando como resultado personal eficaz y eficiente en el desempeño de sus funciones y del equipo que conforma la empresa.

**EJE 5 - FORMULARIO DE APLICACIÓN**



EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
FORMULARIO DE APLICACIÓN	Diseñar un formulario de aplicación eficiente y completo.	Realizar un formulario entendible y de fácil acceso a los postulantes.	Google forms	Autores
	Examinar los campos del formulario.	Revisar y optimizar los campos del formulario en Google Sites.	Google forms	Autores
	Realizar pruebas del formulario para asegurar que todos los campos funcionen correctamente.	Realizar pruebas de funcionalidad del formulario.	Google forms. Plataforma Google Sites	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias para poder aplicar el formulario de aplicación a una vacante.



### ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Diseñar un formulario de aplicación eficiente y completo.  
**Actividad 1:** Realizar un formulario entendible y de fácil acceso a los postulantes.

Figura 13  
Diseño de formulario de aplicación

**Formulario de aplicación a una vacante**

El presente formulario de aplicación a un puesto se utilizará para recopilar información general y personal del candidato interesado en postularse para un puesto de trabajo.

Córeo\*  
 Correo electrónico  
 Ejemplo: helen@empresa.com, Carolina.Rojas@

Nota: La presente imagen indica la definición de los puestos de trabajo.

### ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Examinar los campos del formulario.  
**Actividad 2:** Revisar y optimizar los campos del formulario en Google Sites.

Figura 14  
Campos del formulario

Cédula de identidad\*

Tu respuesta

Nacionalidad\*

Tu respuesta

Nota: La presente figura indica la revisión de los campos del formulario dentro de la plataforma de Google Sites.

22



### ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Realizar pruebas del formulario para asegurar que todos los campos funcionen correctamente.  
**Actividad 3:** Realizar pruebas de funcionalidad del formulario.

Figura 15  
Pruebas de funcionamiento del formulario

Formulario de aplicación

Nota: La presente figura muestra las pruebas de funcionamiento que se realizaron al formulario dentro de la plataforma.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un formulario de aplicación eficiente y completo que facilitará la recopilación de información relevante de los candidatos, ello permitirá agilizar el proceso de selección y la toma de decisiones por parte de los directivos de la empresa o delegados de forma confiable y oportuna.

23

## EJE 6 - AÑADIR DOCUMENTOS PERSONALES

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
AÑADIR DOCUMENTOS PERSONALES	Definir que documentos personales son necesarios a presentar.	Realizar una lista de documentos personales necesarios para postular a una vacante en RM sucursal Loja.	Recurso bibliográfico	Autores
	Crear un icono de fácil acceso para cargar documentos requeridos.	Agregar un icono de funcionalidad de carga de documentos requeridos.	Google Sites	Autores
	Establecer un sistema de carga y almacenamiento seguro de documentos personales.	Armar una conexión para enviar a un repositorio.	Google Drive Google Sites	Autores

Nota: La presente tabla muestra las estrategias para definir la lista de documentos personales requeridos para añadir a la plataforma.

24

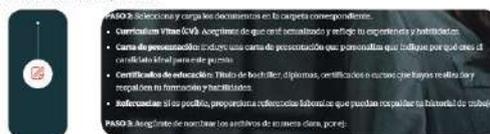


### ESTRATEGIA 1

**Estrategia de intervención:** Definir que documentos personales son necesarios a presentar.

**Actividad 1:** Realizar una lista de documentos personales necesarios para postular a una vacante en RM sucursal Loja.

Figura 16  
Lista de documentos personales



Nota: La presente figura muestra la lista de documentos personales requeridos para aplicar a la vacante.

### ESTRATEGIA 2

**Estrategia de intervención:** Crear un icono de fácil acceso para cargar documentos requeridos.

**Actividad 2:** Agregar un icono de funcionalidad de carga de documentos requeridos.

Figura 17  
Icono para cargar documentos



Nota: La presente figura muestra el icono de fácil acceso para cargar los documentos requeridos.

25



### ESTRATEGIA 3

**Estrategia de intervención:** Establecer un sistema de carga y almacenamiento seguro de documentos personales.

**Actividad 3:** Armar una conexión para enviar a un repositorio.

Figura 18  
Cápsula de almacenamiento de documentos



Nota: La presente figura indica el repositorio de documentos personales.

Resultado o Aporte para la Empresa RM sucursal Loja: Un sistema seguro de carga y almacenamiento de documentos personales que garantiza la confidencialidad y protección de la información de los candidatos, esto garantiza a la empresa el poder reclutar personas confiables y seguras, por ende, brindando a la ciudadanía confianza y la reputación de la empresa como empleador confiable.

26

## RESULTADOS ESPERADOS

RM | Sucursal Loja

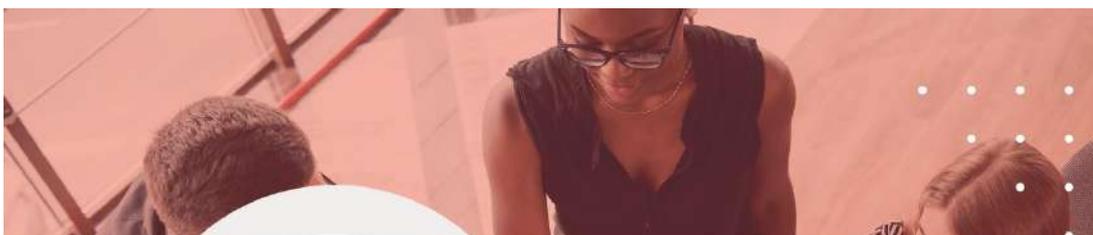
La empresa RM sucursal Loja con la aplicación de la propuesta de una plataforma interactiva gratuita que permita establecer un proceso de reclutamiento de personal, obtendrá los siguientes beneficios:

- Una plataforma interactiva y fácil de usar que mejorará significativamente la experiencia de reclutamiento, tanto para los candidatos como para los reclutadores. Esto aumentará la eficiencia y efectividad del proceso de selección de personal.
- Políticas claras y bien definidas de aplicación que aseguran que los candidatos sean evaluados de manera justa y transparente. Además, perfiles de trabajador detallados y competencias específicas definidas permitirán una selección más precisa, acertada y confiable.
- Un proceso de aplicación optimizado que reducirá los tiempos de respuesta y mejorará la satisfacción de los candidatos. Esto conducirá a una mayor atracción de talento y a una mejora en la percepción ciudadana de la empresa como empleador.
- Vacantes bien definidas y respaldadas por un análisis detallado de las necesidades de la empresa. Esto asegurará que se contrate a candidatos que se alineen perfectamente con los requerimientos de cada puesto, lo que contribuirá a un rendimiento más efectivo y productivo del equipo humano.
- Un formulario de aplicación eficiente y completo que facilitará la recopilación de información relevante de los candidatos. Esto agilizará el proceso de selección y permitirá la toma de decisiones de los directivos de la empresa.
- Un sistema seguro de carga y almacenamiento de documentos personales que garantiza la confidencialidad y protección de la información de los candidatos. Esto fortalecerá la confianza y la reputación de la empresa como empleador confiable.
- La empresa RM incrementará sus utilidades y por ende el beneficio de sus directivos y colaboradores.

27

CÓDIGO QR DE ACCESO  
A LA PÁGINA WEB

# TALENT SITES



MANUAL DE USO  
Y ACTUALIZACIÓN  
DE PLATAFORMA

# TALENT SITES



# TALENT SITES

# RM



TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO



TALENTO HUMANO  
TECNOLOGÍA SUPERIOR

