



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DEL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, CASO STAFF PARTY**

SUSTENTADO POR:

ALEX FABRICIO MARTINEZ RIVERA

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

MÁSTER EN

DIRECCIÓN EMPRESARIAL

TEGUCIGALPA, F.M, HONDURAS, C.A.

ABRIL, 2017

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA

**FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DEL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, CASO STAFF PARTY**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

ASESOR METODOLÓGICO

CARLOS A. ZELAYA OVIEDO

ASESOR TEMÁTICO

MIGUEL ALEJANDRO REYES REYES

MIEMBROS DE LA TERNA

CESAR SUAZO

HECTOR CÁRCAMO

SAMMY CASTRO



FACULTAD DE POSTGRADO

FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, CASO STAFF PARTY

**NOMBRE DEL MAESTRANTE:
ALEX FABRICIO MARTINEZ RIVERA**

Resumen

La presente investigación se elaboró con el objetivo de contribuir en la aplicación de la estandarización del proceso de reclutamiento y selección de talento humano en la empresa Staff Party; con la finalidad de potenciar a la empresa a obtener mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos planteados. Esta investigación está dirigida a un enfoque mixto predominando el enfoque cuantitativo; se conocieron los factores que han limitado el proceso de reclutamiento y selección de talento humano; y se analizaron cada uno de los elementos del proceso reclutamiento y selección, mediante un diseño de investigación no experimental transversal. El 91% de los empleados en Staff Party consideran que es necesario realizar cambios en la metodología de la entrevista y en el comunicado de aceptación o rechazo en el proceso de selección.

Palabras claves: Manual de reclutamiento y selección de talento humano, Reclutamiento de personal, Selección de personal, Talento humano.



POSTGRADUATE FACULTY

RECLUITMENT AND SELECTION PROCESS BUSINESS

STRENGTHENING, STAFF PARTY CASE

POSTGRADUATE NAME:

ALEX FABRICIO MARTINEZ RIVERA

Abstract

The objective of this investigation is to contribute to the standardization for the recruitment and selection process of the human talent for Staff Party Company; the main purpose for this is to maximize this business to attain the results to achieve the company's objectives. This research is addressed with a mix focus, mainly quantitate; also aware of the factors which have restricted the recruitment and selection process for hiring new personnel; and where every element for the recruitment and selection process were analyzed trough an transversal non experimental investigation design. 91% of Staff Party employees think changes should be made on the interview methodology and on the acceptance or rejection notifications for the human talent on the selection process.

Keywords: Recruitment and selection manual for human talent, Personnel Recruitment, Staff Selection, Human Talent.

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi padre, mi madre y mi hermana, que siempre estuvieron a mi lado apoyándome de manera incondicional y que me motivaron a seguir dando lo mejor de mí sin importar la situación. Y finalmente a cada una de las personas que conocí durante este viaje, lleno de nuevas experiencias y por compartir sus conocimientos.

Alex Fabricio Martinez Rivera

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias primeramente a Dios, que me ha dado la oportunidad de cumplir una meta más de mi desarrollo académico y profesional. Agradezco a la quinta comunidad Neocatecumenal de la parroquia el Calvario por cada una de sus Oraciones.

Agradezco a nuestros docentes por el tiempo invertido en compartir con nosotros su valioso conocimiento y experiencias adquiridas.

Alex Fabricio Martinez Rivera

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN..... 16

1.1 Introducción.....	16
1.2 Antecedentes del problema	17
1.3 Definición del problema.....	18
1.3.1 Enunciado del problema	18
1.3.2 Formulación del problema	19
1.3.3 Preguntas de investigación.....	19
1.4 Objetivos del proyecto	19
1.4.1 Objetivo general	19
1.4.2 Objetivos específicos	20
1.5 Justificación.....	20

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO..... 22

2.1 Análisis de la situación actual	22
2.1.1 Análisis del macro-entorno	22
2.1.2 Análisis del micro-entorno.....	24
2.1.3 Análisis interno.....	25
2.2 Teorías.....	26
2.2.1 Teorías de sustento	26
2.2.1.1 Reclutamiento eficiente de personal.....	26
2.2.1.2 Selección eficiente de personal	32
2.2.2 Conceptualización	35
2.3 Metodologías aplicadas.....	36
2.3.1 Administración de recursos humanos.....	36

2.3.2 La encuesta.....	37
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	38
3.1. Congruencia metodológica.....	38
3.1.1. Variables de Estudio	39
3.1.2. Operacionalización de las variables.....	40
3.1.3. Hipótesis.....	43
3.2. Enfoque y métodos	43
3.3. Diseño de la investigación.....	46
3.3.1. Población.....	47
3.3.2. Muestra	47
3.3.3. Unidad de análisis.....	47
3.3.4. Unidad de respuesta	47
3.4. Instrumentos, técnicas y procedimientos aplicados.....	47
3.4.1. Instrumentos	47
3.4.2. Técnicas	47
3.4.3. Procedimiento.....	48
3.5. Fuentes de información.....	48
3.5.1. Fuentes primarias.....	48
3.5.2. Fuentes secundarias	48
3.6. Limitantes del estudio	48
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	49
4.1. Resultados de la encuesta.....	49
4.2. Resultados de la entrevista	60
4.3. Diagrama de Ishikawa.....	62
4.4. Análisis estadístico	64

4.5. Propuesta.....	66
4.5.1. Manual de reclutamiento y selección de talento humano	66
4.5.2. Introducción	67
4.5.3. Descripción de la propuesta	68
4.5.3.1. Misión y visión	68
4.5.3.2. Estructura organizacional.....	68
4.5.3.3. Contratación del Gerente de Recursos Humanos	69
4.5.3.4. Proceso de reclutamiento de personal.....	69
4.5.3.5. Proceso de selección de personal.....	71
4.5.4. Presupuesto general	75
4.5.5. Análisis financiero	75
4.5.6. Cronograma de ejecución.....	76
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN.....	77
5.1. Conclusiones	77
5.2. Recomendaciones	77
BIBLIOGRAFÍA.....	79
ANEXOS.....	84
Anexo 1. Instrumento de investigación: Encuesta	84
Anexo 2. Instrumento de investigación: Entrevista.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz Metodológica	38
Tabla 2. Operacionalización de variables	40

Tabla 3. Medios de comunicación de solicitud de personal en Staff Party	49
Tabla 4. Fuente más óptima de reclutamiento.....	51
Tabla 5. Expectativas esperadas por el proceso de selección del talento humano	52
Tabla 6. Tiempo entre la postulación y la primera entrevista en Staff Party	53
Tabla 7. Postulación a las vacantes en Staff Party	54
Tabla 8. Personal que lleno la solicitud de empleo en Staff Party	55
Tabla 9. Documentos entregados para la solicitud de empleo en Staff Party	56
Tabla 10. Frecuencia de duración de la entrevista	57
Tabla 11. Cambios en el proceso de selección de talento humano en Staff Party	58
Tabla 12. Personas encuestadas por género en Staff Party	59
Tabla 13. Datos estadísticos de las fuentes de reclutamiento	64
Tabla 14. Datos estadísticos de las mejoras en el proceso de reclutamiento y selección.....	65
Tabla 15. Presupuesto general	75
Tabla 16. Plan de ejecución.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ahorro de tiempo a través del reclutamiento Online frente al tradicional	27
Figura 2. Proceso de reclutamiento.....	28
Figura 3. Reclutamiento con base en los puestos frente a reclutamiento con base en las competencias.	29
Figura 4. Proceso de selección de personal	33
Figura 5. Procedimiento de selección de personal.	34
Figura 6. Diagrama de variables.....	39

Figura 7. Desarrollo de la investigación	46
Figura 8. Medios de comunicación de solicitud de personal de Staff Party	50
Figura 9. Fuente más óptima de reclutamiento	51
Figura 10. Expectativas esperadas por el proceso de selección del talento humano	52
Figura 11. Tiempo entre la postulación y la primera entrevista en Staff Party	53
Figura 12. Postulación a las vacantes en Staff Party	54
Figura 13. Personal que llenó la solicitud de empleo en Staff Party	55
Figura 14. Documentos entregados para la solicitud de empleo en Staff Party	56
Figura 15. Frecuencia de duración de la entrevista	57
Figura 16. Cambios en el proceso de selección de talento humano en Staff Party	58
Figura 17. Personas encuestadas por género en Staff Party	59
Figura 18. Diagrama de Ishikawa	62
Figura 19. Propuesta de estructura organizacional Staff Party	68
Figura 20. Diagrama de proceso de reclutamiento y selección de talento humano Staff Party	74

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se detallan los antecedentes, definición, enunciado, formulación, objetivo y justificación del problema, así como un desglosé de los objetivos específicos del problema.

1.1 Introducción

El reclutamiento y selección de talento humano inician desde que se genera un puesto vacante dentro de la organización y realizan un perfil completo de habilidades, actitudes, así como competencias de cada postulante de acuerdo a lo que se requiere en el perfil del puesto.

Las empresas deben poseer un sistema que les permita actualizar permanentemente sus procesos de reclutamiento y selección de talento humano para proveer con efectividad las necesidades cambiantes de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de la rotación de personal en las organizaciones. Por esta razón se considera que el proceso de selección debe ser efectivo, y que cumpla con los estándares exigidos en cada puesto de trabajo, para que la empresa asegure el buen desempeño laboral.

La presente investigación se divide en cinco capítulos: en el primer capítulo se encuentra la definición, objetivos y justificación del problema; el capítulo dos contiene las teorías del sustento; en el capítulo tres se muestra la matriz metodológica y la relación de las variables de estudio; el capítulo cuatro están ubicados el resultado y análisis de la presente investigación así como la descripción de la propuesta del manual de reclutamiento y selección del talento humano para Staff Party; y para el capítulo cinco se podrán revisar las conclusiones y recomendaciones

1.2 Antecedentes del problema

Cada vez son más las empresas que subcontratan los servicios de empresas para realizar el primer filtro de los candidatos, especialmente para los procesos de reclutamiento y selección de personal. Los procesos para incorporar a las personas tienen grandes diferencias en las organizaciones. Algunas utilizan procesos tradicionales, ya superados, y otras echan mano de procesos avanzados y sofisticados para atraer y escoger a las personas que desempeñarán parte de su trabajo (Chiavenato, 2009, p. 22).

Las capacidades de una empresa están dadas por las habilidades y conocimientos de sus empleados, por ello no se debe subestimar el valor del capital humano en el desarrollo y aplicación de las capacidades. Algunas compañías han entendido que una de las ventajas competitiva más poderosas es la especialización del personal.

La gestión de los recursos humanos ha venido avanzando en la misma medida en que lo ha hecho el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información inmersas en el actual proceso globalizador del aparato económico mundial (Carmejo & Cejas, 2009).

Resulta claro que las empresas en épocas pasadas concibieron a los empleados como un factor que solo ejecutaba su actividad de trabajo con el único propósito de lograr estímulos económicos y rentable, esta concepción deja ver que las empresas y las personas, viven separadas rígidamente lo que provoca un amplio resquebrajamiento entre los objetivos organizacionales e individuales. Mayorga, (2015) afirma: “Que las organizaciones necesitan de las personas para cumplir sus objetivos y las personas necesitan de las organizaciones para satisfacer sus necesidades; es decir, ambos se necesitan, en el aspecto práctico”.

Un mal reclutamiento en las organizaciones genera un fuerte impacto en cada uno de los procesos de desarrollo organizacional, perjudicando el cumplimiento de los objetivos.

1.3 Definición del problema

1.3.1 Enunciado del problema

Staff Party es una empresa dedicada organizar eventos y a rentar equipos de sonido, tarimas inflables, toldos, sillas, mesas y más. Staff Party cuenta con 40 empleados, en la actualidad no cuenta con un proceso formal de reclutamiento y selección de talento humano. Lefcovich, (2009) afirma: “Que la gestión de los recursos humanos centra su interés en la mejor utilización del personal como factor de producción, preocupándose de su búsqueda, selección, contratación, capacitación y entrenamiento” (p. 1).

Cada persona tiene una personalidad propia con habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas diferentes que nadie más posee y que son indispensables en las organizaciones. Jimenez (2010) afirma que: “Los individuos son los principales impulsores de las organizaciones. Estas crecen de acuerdo al nivel de calidad y servicios que ofrecen sus recursos humanos. Ellos poseen el talento y la inteligencia para estimular la innovación” (p. 10).

Se debe implementar el proceso propuesto de reclutamiento y selección, esto permitirá atraer talento humano capacitado y con las competencias requeridas para incrementar el desempeño y cumplir con los objetivos de la empresa.

1.3.2 Formulación del problema

La empresa Staff Party carece de una herramienta eficiente para el reclutamiento y selección de talento humano, ya que emplean métodos tradicionales que podrían no satisfacer eficientemente las demandas en cuanto al reclutamiento y selección de los mejores candidatos en Staff Party, bien porque no lo consideran importante, por desconocimiento o por resistencia al cambio. Dadas las limitantes mencionadas, es necesario formular la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué tan factible sería adoptar una herramienta eficiente para estandarizar el reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party?

1.3.3 Preguntas de investigación

Para el siguiente estudio se plantean las siguientes preguntas:

- a. ¿Cuál es la situación actual del proceso de reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party?
- b. ¿Cuáles son las causas que han limitado el proceso de reclutamiento y selección de talento humano?
- c. ¿Cuáles son las etapas del proceso de reclutamiento y selección de talento humano?
- d. ¿Cuáles son los beneficios del manual de reclutamiento de selección de talento humano?

1.4 Objetivos del proyecto

1.4.1 Objetivo general

Contribuir en la aplicación de la estandarización del proceso de reclutamiento y selección de talento humano en la empresa Staff Party, mediante un manual de reclutamiento y selección,

que potencialice a la empresa a obtener mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos planteados.

1.4.2 Objetivos específicos

- a. Conocer la situación actual del proceso de reclutamiento y selección del talento humano en Staff Party.
- b. Analizar las causas que han limitado el proceso de reclutamiento y selección del talento humano.
- c. Describir las etapas del proceso de reclutamiento y selección del talento humano.
- d. Describir los beneficios del manual de reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party.

1.5 Justificación

En este trabajo de investigación se indagan los procesos de reclutamiento y selección de talento humano en la empresa Staff Party. Jimenez, (2010) afirma que: “Por medio del proceso de reclutamiento de personal las organizaciones pueden abastecerse de un gran número de candidatos. Después, comienza el proceso de selección en donde se escogen a los mejores solicitantes que pueden alcanzar las habilidades, aptitudes y responsabilidades” (p. 26).

Se dice que el recurso humano de una empresa es su activo más valioso. Es por eso, que las organizaciones deben atraer candidatos potencialmente calificados que puedan desarrollar las actividades necesarias en un puesto determinado. Para que una organización funcione de la manera correcta debe identificar el recurso humano con las habilidades requeridas para llenar las vacantes disponibles. (Jimenez, 2010, p. 25)

El conocimiento es generador de riquezas, este reside en las personas quienes son consideradas en la actualidad como la unidad organizativa básica de la empresa y se les evalúa no solo en función sus habilidades, sino por lo que saben.

Ricalde, (2014) afirma que: Por desgracia el proceso por el cual las empresas, en su mayoría, buscan y contratan a una persona para ocupar un puesto se ha visto limitado a un proceso ligero de presentar ciertos documentos, aunque a veces ni eso sucede y se reduce a una “entrevista” de diez minutos y a un “empiezas hoy mismo”. Esto se ve claramente reflejado en el alto índice de rotación que poseen algunos de los sectores económicos de nuestro estado, por ejemplo, el restaurantero, esto hace aún más difícil que las empresas puedan tener un crecimiento más dinámico y estable al tener que cambiar periódicamente parte de su planta laboral en tan poco tiempo, sin dejar de recalcar que mientras más pequeña sea la planta laboral es mayor la afectación a la empresa.

Por más importantes y determinantes que sean las decisiones de quienes ocupan los puestos más altos en la jerarquía de una empresa, es preciso reconocer que no servirán de nada si en la base de la pirámide no se cuenta con profesionales competentes para realizar sus funciones.

Mano, (2002) afirma que: las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas, las cuales llevan a cabo los avances, logros y errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables, pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, y mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

Por lo tanto, los resultados de esta investigación serán de ayuda para el propietario de la empresa al momento de reclutar y seleccionar el personal para que pueda alcanzar sus metas con el menor costo, el menor riesgo, así como el mayor rendimiento posible dentro de la organización.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo es el pilar fundamental de esta investigación enfocándose en la evaluación del macro y micro entorno, así como en el análisis interno del problema de investigación.

2.1 Análisis de la situación actual

2.1.1 Análisis del macro-entorno

Con las nuevas tecnologías, las empresas y los profesionales de RRHH han de adaptarse a internet e incluso al uso de las redes sociales.

La nueva selección de personal representa un proceso evolutivo Rojas, (2010) afirma: Uno de los cambios que más rápidamente ha estado madurando los últimos años, es el de la búsqueda de personas a través de las redes sociales, el denominado reclutamiento y selección 2.0, metodología que se inició en los Estados Unidos y que está posicionándose con mucha fuerza en los países de origen latino.

Si queremos aumentar la calidad de las contrataciones y que nuestras posiciones lleguen a muchos más candidatos en un entorno de contratación competitivo, está claro que debemos publicar nuestras ofertas de empleo en el máximo de redes sociales y realizar un reclutamiento social.

No se trata de reclutar por reclutar, ni mandar candidatos solamente por cumplir cuotas. Se trata de realizar la selección de perfiles, sean jurídicos, de marketing, de ventas, de contabilidad, de recursos humanos o cualquier otra división, por medio de un equipo de consultores que cuenta con conocimientos de las particularidades técnicas de cada perfil. (Reclutamiento especializado, 2010)

A través del reclutamiento y selección del talento humano se mejora la productividad; no tener personal adecuado, por mal reclutamiento y selección tiene un costo a corto plazo.

Colunga, (2003) afirma: “Varias industrias, por política interna, cubren sus vacantes ascendiendo al propio personal y contratando personas externas al nivel más bajo posible de puestos; sin embargo esta práctica requiere de un sistema eficiente de capacitación interna”.

Existen muchas empresas dedicadas al reclutamiento de personal, pero pocas lo hacen de manera especializada, a través de expertos en las diferentes áreas de las organizaciones.

Las empresas cometen hasta siete errores al momento de reclutar y contratar a su personal. Una forma de contrarrestar estas faltas es convertir a cada miembro de la organización en experto seleccionador de talento, desde la secretaria que recibe al candidato hasta el directivo de alto nivel, que difundirá la visión del negocio. (Economista, 2016)

Entre ellos menciona que al contratar a un candidato por motivos emocionales, dejarse guiar únicamente por su trayectoria o hacerlo porque urge cubrir un puesto. Este último es un problema muy común en las organizaciones.

Según el Economista, (2016) en la actualidad el reclutamiento es 80% tecnológico y 20% le corresponde a la percepción que tenga la empresa.

Galarce, (2003) afirma: A la hora de decidir no es fácil encontrar la balanza que nos indique a quién contratar y a quién no. Los procesos de selección muchas veces no dan tiempo para conocer al candidato en profundidad y por ello se debe tener en cuenta ciertos puntos claves; además, una mala selección implica una gran pérdida de tiempo y dinero para cualquier compañía.

Arriaza, (2015) sostiene que: La corrupción campea en los departamentos de recursos humanos de las empresas. Corrupción de diferente tipo. A veces dichas unidades emiten una convocatoria pública, porque así lo ordena el reglamento corporativo, pero, tal convocatoria solo sirve para llenar el requisito porque ellos ya tienen el candidato y los que aplican resultan burlados.

Maurer, (2015) afirma que: “El 65% de las empresas descubrió nuevos empleados a través de las redes sociales en el último año. El 87% de los profesionales de recursos humanos dijo que esta fuente era muy importante estar en LinkedIn para aquellos que buscan trabajo”.

2.1.2 Análisis del micro-entorno

Montes & Gonzales, (2010) afirma: “A medida que el capital humano cobra más importancia en las organizaciones, éstos se vuelven más complejos, más exhaustivos y se tiende a una mayor profesionalización del departamento de recursos humanos” (p. 1).

Economista, (2014) afirma: “hay redes sociales especializadas en el reclutamiento de personal. Un estudio realizado por Trabajando.com destacó que 73% de los mexicanos considera a las redes sociales como un medio efectivo para encontrar empleo” (p. 1).

Economista, (2014) afirma: “Aunque las redes sociales no se crearon con el fin de ser un medio de reclutamiento o un portal para buscar empleo, los usuarios reconocen cada vez más la efectividad que éstas tienen para buscar y encontrar empleo” (p. 1).

Economista, (2014) afirma: “El estudio detectó que 84% de las personas que buscan un trabajo lo hace mediante portales de Internet especializados; 8% lo hace por medio del periódico; 4% usa las redes sociales y otro 4% por medio de contactos (networking)” (p. 1).

Economista, (2014) afirma: “Estimó que cerca de 75% de las personas que se postulan para una vacante puede ser descartado debido a la imagen que reflejan en sus redes sociales y sus publicaciones” (p. 1).

Orihuela, (2000) afirma: Mientras tanto, Shannon propone una herramienta más agresiva: contratar al mejor personal que tenga la competencia; el CEO de Latpro afirma que es un camino directo para rodearse del personal deseado. Pero aclara que si no se dispone de los fondos suficientes, o si la posición no requiere habilidades tan específicas, el internet es la forma más eficiente y económica para hacerlo. Latpro ha contratado todo su personal utilizando sólo nuestras herramientas de selección.

Arriaza, (2015) afirma: “En Guatemala y El Salvador la gente aplica masivamente a las convocatorias. A la mayoría no les importan los requisitos que se piden, simplemente aplican. Seguramente por lo mal que se hace la selección” (p. 1).

Arriaza, (2015) afirma: La gente en Honduras aún funciona muy pobremente por internet. Aún no entienden que quien recibe su aplicación puede ser alguien que jamás ha estado en la ciudad donde ellos viven. Así que las aplicaciones vienen muy mal referenciadas. Como dirección solamente escriben la calle, número de casa y nombre de la colonia. No dicen ni la ciudad ni el país. Tengo que inferir la ciudad donde viven por los centros de estudio o por la empresa donde han trabajado. Se les olvida que somos pobres hasta para darle nombre a las colonias y repetimos esos nombres en las diferentes ciudades.

Marco legal

Código de trabajo Honduras, (1959) menciona en su Artículo 32. Los menores de catorce (14) años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

2.1.3 Análisis interno

Staff Party es una empresa que nace en el 2015 para satisfacer las necesidades de renta de equipo, sonido, tarimas inflables, toldos, sillas, mesas, alimentación y más.

Staff Party cuenta con 40 empleados calificados y de gran experiencia en la organización de eventos, su oficina principal se encuentra en la colonia Alameda, avenida Ramón Villeda Morales, donde prestan sus servicios, adaptándose a un amplio rango de presupuestos.

Staff Party no cuenta con una misión, visión y un organigrama de la empresa. (Ver la sección 4.5.3) de la presente investigación donde se realizó una propuesta de misión, visión y organigrama de Staff Party.

2.2 Teorías

2.2.1 Teorías de sustento

2.2.1.1 Reclutamiento eficiente de personal

Chiavenato, (2009) define el reclutamiento como: “un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización” (p. 117).

Prieto, (2013) afirma que el reclutamiento: “Es el proceso de identificar y contactar a candidatos capacitados para cubrir las vacantes que surjan en la organización. Este proceso comienza con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo” (p. 2).

Sánchez, (2013) afirma: “El reclutamiento puede definirse como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas calificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo” (p. 49).

Proceso de reclutamiento

Todo proceso está conformado por un conjunto de pasos sistemáticos e interrelacionados, que tienen como finalidad obtener con mayor efectividad los objetivos propuestos.

Chiavenato (2009), establece que: El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización. El comienzo del proceso de reclutamiento depende de la decisión de la línea. En consecuencia, el órgano de reclutamiento no tiene autoridad para efectuar ninguna actividad de reclutamiento si el órgano que tiene la vacante no toma la decisión de llenarla. Dado que el reclutamiento es una función de staff, sus actos dependen de una decisión de la línea, que se oficializa mediante una especie de orden de servicios, generalmente denominada solicitud de personal. Este documento debe llenarlo y entregarlo la persona que quiere llenar una vacante en su departamento o sección. Cuando el órgano de reclutamiento recibe la solicitud de empleado, verifica en los archivos si está disponible algún candidato adecuado, sino debe reclutarlo a través de las técnicas de reclutamiento más indicado para el caso. (p. 217)

Bizagi, (2011) afirma que el proceso de reclutamiento: “generalmente consume mucho tiempo ya que requiere bastante trabajo manual y la coordinación de varias personas a lo largo del proceso” (p. 3).

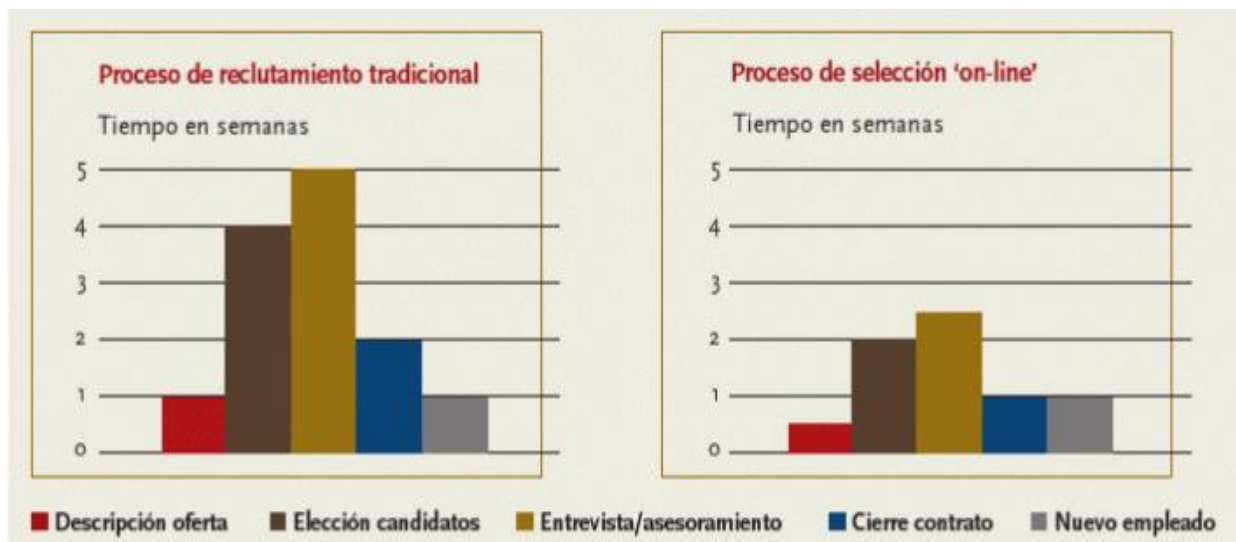


Figura 1. Ahorro de tiempo a través del reclutamiento Online frente al tradicional

Fuente: Laorden, F. M., Pin, Ramon, & Diez, (2004)

Colectivo, (2011) afirma que: Por lo general, el desarrollo del proceso de reclutamiento es una competencia del departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, su iniciación depende de la decisión de la línea, es decir, es necesario que exista un requerimiento de personas por parte de una de las unidades organizativas, la cual se puede presentar por varias razones, y que debe ser detallada al momento de emitir la solicitud de personal. No existe un proceso estándar de reclutamiento, éste estará supeditado por las normas, políticas y prácticas que emplee una organización al momento de su aplicación.

Castaño, López, & Prieto, (2009) afirman que: El proceso de reclutamiento de personal se puede definir como el conjunto de procedimientos utilizados para la localización, atracción y captación de candidatos potencialmente validos que participen libre y voluntariamente en el proceso de selección de personas para cubrir una vacante dentro de una empresa u organización. (p. 22)

Bizagi, (2011) afirma que: Una vacante representa la oportunidad de mejorar y redefinir funciones y responsabilidades dentro de un área, para lograr un efecto positivo es necesario encontrar la persona adecuada. Esta tarea no es un proceso sencillo, ya que requiere crear un anuncio interesante que llame la atención a personas que puedan aportar y hacer crecer tanto al área como a la compañía. (p. 4)



Figura 2. Proceso de reclutamiento

Fuente: Castillo, (2012)

Tipos de reclutamiento

Es importante que una organización encuentre los medios apropiados para atraer a los candidatos con los atributos necesarios para ocupar una vacante. Por tanto, es esencial tomar en cuenta tanto el ambiente interno como externo de la organización.

La tasa de desempleo en el área, las condiciones del ramo de la compañía, los cambios en la legislación laboral y las actividades de reclutamiento de otras compañías influyen en la tarea de obtener un grupo de solicitantes para una ocupación dada.

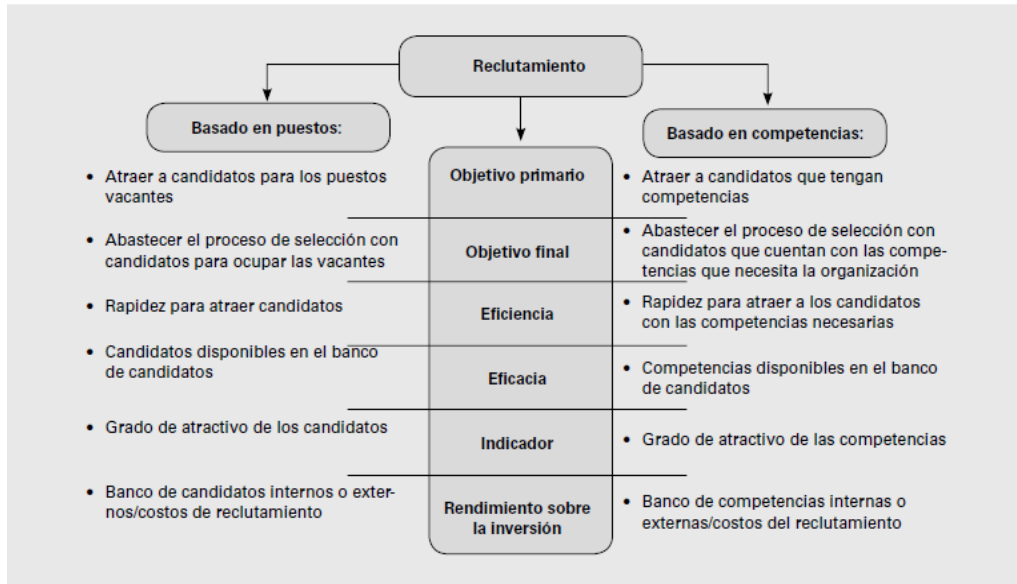


Figura 3. Reclutamiento con base en los puestos frente a reclutamiento con base en las competencias.

Fuente: Chiavenato, (2009)

Reclutamiento interno

El reclutamiento interno se aplica a las personas que trabajan dentro de la organización, esto con la finalidad que se puedan cubrir las vacantes que se presenten con los candidatos más idóneos que ésta posea.

Mondy & Noe, (2000) afirman que el reclutamiento interno: “se desarrolla a través de Promoción Interna (PI), es la política de cubrir plazas vacantes que están en niveles superiores a los puestos del nivel de ingreso con los empleados actuales” (p. 155).

Grados, (2013) afirma: “Se denomina así a aquellas fuentes que, sin necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la empresa, proporcionan el personal requerido en el momento oportuno” (p. 210).

Ventajas del reclutamiento interno

Castillo, (2012) afirma que: a. Los candidatos son bien conocidos, facilitándose tanto el proceso de reclutamiento como el de selección. b. Los candidatos poseen ya un buen conocimiento de la empresa, disminuyendo de esta manera el período de inducción y el frecuente rechazo que encuentra la persona recién nombrada en un cargo. c. Ofrece a los trabajadores la posibilidad de ascenso dentro de la empresa, motivando de esta manera a sus colaboradores. d. Aprovecha las inversiones realizadas por la empresa en entrenamiento de su personal.

Masson, (2009) establece las siguientes ventajas: a. Más económico porque evita gastos de anuncios. b. Más rápido porque evita demoras del reclutamiento externo. c. Mayor índice de validez y seguridad porque ya se conoce al candidato, se le evaluó durante un periodo y no necesita periodo experimental. d. Gran fuente de motivación para los empleados porque ven la posibilidad de progreso en la organización. e. Aprovecha las inversiones de la empresa en entrenamiento personal. f. Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal. (p. 1)

Desventaja del reclutamiento interno

Masson, (2009) establece las siguientes desventajas: a. Exige que los empleados nuevos tengan potencial de desarrollo para ascender y motivación suficiente para llegar allí. b. Puede generar conflicto de intereses ya que al ofrecer oportunidades de crecimiento tiende a crear actitud negativa en empleados que no demuestran esas condiciones. c. Cuando se administra de manera incorrecta, para premiar su desempeño y aprovechar su capacidad, a medida que un empleado demuestra competencia en algún cargo, la organización lo asciende hasta el cargo en que el empleado por ser incompetente se estanca. d. Cuando se efectúa continuamente, puede llevar a la dirección a limitar sus políticas ya que, al convivir solo con problemas y situaciones de su organización, se adaptan y pierden creatividad. e. innovación. f. No puede hacerse en términos globales dentro de la organización. Puede efectuarse cuando los candidatos internos igualen en condiciones a los externos.

Reclutamiento externo

Mondy & Noe, (2000) afirman el reclutamiento externo como: El proceso donde una compañía mira más allá de sí misma para encontrar empleados, especialmente cuando está ampliando su fuerza de trabajo. Las siguientes necesidades exigen un reclutamiento externo: 1) llenar vacantes en el nivel de ingreso; 2) adquirir habilidades que no poseen los empleados actuales; y 3) obtener empleados con diferentes antecedentes que puedan proporcionar nuevas ideas. (p. 157)

Grados, (2013) afirma: Son aquellas a las que el reclutador puede recurrir, de acuerdo con las características requeridas en lo referente al aspecto profesional, educativo o técnico, y que son totalmente ajenas a la empresa. Entre las más importantes se encuentran las fuentes profesionales y educativas, que a continuación se describen. (p. 212)

Ventajas del reclutamiento externo

Masson, (2009) establece las siguientes ventajas: “a. Trae nuevas experiencias, ideas nuevas y diferentes acerca de los problemas internos de la organización. b. Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización. c. Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas”.

Desventajas del reclutamiento externo

Masson, (2009) establece las siguientes desventajas: a. Tarda más que el reclutamiento interno porque se invierte tiempo en la selección e implementación de las técnicas adecuadas. b. Es más costoso y exige inversiones y gastos en anuncios de prensa, honorarios de agencias. c. Es menos seguro que el interno porque los candidatos externos son desconocidos y la empresa no está en condiciones de verificar sus orígenes y trayectorias profesionales. d. Cuando monopoliza las vacantes y oportunidades que se le presentan a la empresa puede frustrar al personal porque perciben barreras imprevistas en su desarrollo profesional. e. Afecta la política salarial de la empresa al actuar sobre su régimen interno de salarios, en especial cuando la oferta y demanda de recursos no está en equilibrio.

Reclutamiento mixto

Masson, (2009) afirma que: Una empresa nunca hace solo reclutamiento interno ni solo externo, sino una mezcla de ambas. Tres maneras: a. Reclutamiento externo seguido de reclutamiento interno, en caso de que aquel no de los resultados esperados. b. Reclutamiento interno seguido de reclutamiento externo, en caso de que aquel no de los resultados esperados. c. Reclutamiento externo e interno simultáneos.

Importancia del proceso de reclutamiento

Castillo, (2012) afirma que: La contratación exitosa de un nuevo colaborador de la compañía depende en una buena medida de la cantidad y calidad de aspirantes que se obtengan oportunamente. La proporción de candidatos convocados por cargo vacante depende de las características del puesto de trabajo que se va a ocupar, pero no debe ser ni muy pequeña que no ofrezca suficientes alternativas de escogencia ni tan extensa que recargue innecesariamente los costos de reclutamiento y selección. También se puede apreciar la importancia del reclutamiento si consideramos que la empresa experimenta su único contacto con muchas personas a través de esta función. La imagen institucional que puedan formarse dichas personas será favorable o desfavorable como resultado del trato que reciban durante este período. (p. 96)

Castillo, (2012) afirma que: El procedimiento de reclutamiento concluye al entregarse un número adecuado de candidatos elegibles, lo cual implica que en su fase final se deben revisar las hojas de vida y las respectivas certificaciones para verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos. Para evitar pérdida de tiempo y engaño, es necesario asegurar la autenticidad de la información consignada en las hojas de vida, en especial las referencias y datos de educación. (p. 96)

2.2.1.2 Selección eficiente de personal

Concluida la etapa de reclutamiento Castillo, (2012) menciona que: “se debe escoger el que mejor se adapte a las condiciones del cargo y de la organización. La posibilidad de éxito en el proceso de selección dependerá de la eficiencia del proceso de reclutamiento”.

La finalidad de la selección de personal es incorporar a la persona adecuada para desempeñar un puesto de trabajo concreto; partiendo de las diferencias individuales de las personas y de los distintos requerimientos de los puestos, el objetivo de la selección de personal es localizar e incorporar en la empresa a la persona que más se ajuste al puesto que hay que cubrir.

Políticas de selección de personal

Grados, (2013) afirma que: Un punto que deber tenerse presente para el reclutamiento son los requisitos que la empresa determina, antes de buscar el personal idóneo, de acuerdo a su conveniencia, con el fin de salvaguardar ciertos intereses que se deben tanto a factores internos como externos. Estos requisitos están determinados por las políticas de la empresa, y de ninguna manera, ni bajo ninguna circunstancia, deben ser omitidas por el encargado de reclutamiento y selección del personal. (p. 225)

Bizagi, (2011) afirma que: “Durante el Proceso de Selección es necesario realizar varias entrevistas, el número de entrevistas depende del nivel de responsabilidad de la vacante, esté número es definido por Recursos Humanos” (p. 6).

Proceso de selección de personal

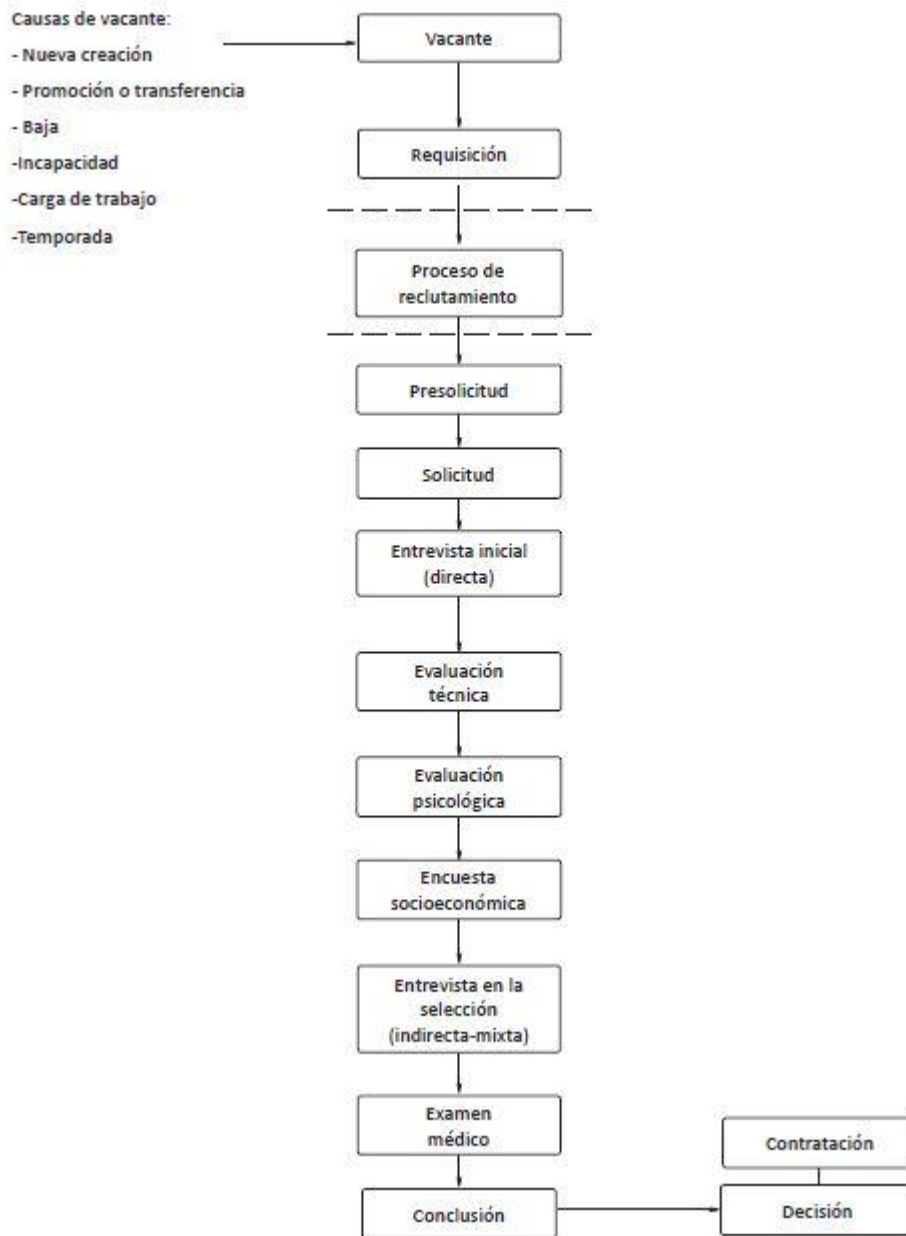


Figura 4. Proceso de selección de personal

Fuente: Grados, (2013)

González, (2013) afirma: El video en línea está cambiando por completo la manera en que se hace el reclutamiento (de personal). Cada vez hay más empresas que ven materializados los beneficios de utilizar el video en línea dentro de su proceso de selección de personal y reclutamiento.

Bases para la selección de personal



Figura 5. Procedimiento de selección de personal.

Fuente: Castillo, (2012)

La ejecución del programa de selección requiere la previsión de costos tales como tiempo dedicado por los directivos de la empresa, valor de las pruebas así como su administración, espacio físico destinado a las actividades de selección y papelería.

La importancia de este proceso es muy grande ya que una mala selección del personal puede culminar en una serie de aspectos negativos. El primer problema que puede surgir son malos resultados de la persona en el cargo.

Técnicas de selección de personal

Castillo, (2012) afirma que los: “los rasgos de los candidatos se obtiene a través de varios instrumentos, técnicas o predictores de selección, entre los cuales los más utilizados son 1) hoja de vida; 2) pruebas; 3) entrevista y 4) muestras de trabajo” (p. 113).

Importancia del proceso de selección de personal

El proceso de selección, implica tomar decisiones en cuanto a la contratación de la persona mejor calificada, lo cual impactará necesariamente la productividad de la organización, su clima laboral, el trabajo en equipo y, por ende, su esquema organizacional. Se requiere un cuidado especial en el proceso, porque una falla a éste nivel, tiene serias implicaciones en la vida futura de los candidatos; toda vez que si el candidato no es aceptado, si se le coloca en un puesto para el cual no tiene las habilidades, o si por el contrario, se ubica en un puesto en el cual tiene más capacidades de las necesarias, puede sentirse frustrado, puede afectarse su salud física y mental, sus relaciones familiares, personales y, finalmente, puede incidir negativamente en la organización.

2.2.2 Conceptualización

Reclutamiento: Es el conjunto de políticas y acciones destinadas a atraer y a añadir talentos a la organización para dotarla de las competencias que necesita para tener éxito (Chiavenato, 2009, p. 117).

Selección de personal: Consiste en una serie de pasos para elegir al aspirante idóneo y que se encuentra mejor preparado o con mayor aptitud para ocupar el cargo (El equipo de marketing, 2016).

Talento humano: Conjunto de dones naturales o sobrenaturales con que Dios enriquece a los hombres (Alles, 2005, p. 29).

2.3 Metodologías aplicadas

2.3.1 Administración de recursos humanos

Castillo, (2012) afirma que: Con la creciente competencia y dificultad para mantenerse eficientemente, las organizaciones tienden a reducir la improvisación para remplazarla por el reconocimiento de la necesidad de planear, a corto y largo plazo, las actividades de ventas, producción, finanzas y, por supuesto, la gestión de personal. El administrador de personal también requiere fijar objetivos y las formas para alcanzarlos, de tal manera que su actividad esté sustentada sobre bases razonables y con el mínimo de imprevisión. (p. 40)

Rodríguez-Serrano, (2004) afirma que: La gestión de recursos humanos debe entenderse como el conjunto de actividades, técnicas e instrumentos que se desarrollan y aplican en una empresa, cuyo objetivo consiste en situar a la persona idónea en el puesto adecuado en el momento oportuno, formada y motivada para contribuir eficazmente a la consecución de los objetivos de la organización. (p. 14)

La planificación de personal como el conjunto de medidas que, basadas en el estudio de antecedentes relacionados con el personal y en los programas y previsiones de la organización, tienden a determinar, desde el punto de vista individual y general, las necesidades humanas de una industria en un plazo determinado, cuantitativa y cualitativamente, así como su costo. (Bravo, 2012, p. 4)

Bravo, (2012) afirma que: La planificación de recursos humanos, es una de las herramientas más poderosas de las que se puede servir una pequeña y mediana empresa para llevar siempre hacia adelante su negocio. No es exclusiva de las grandes empresas transnacionales o enormes corporativos que a cada momento vemos brillar en el mundo empresarial. La utilizan empresarios con una visión emprendedora, para las pequeñas y medianas empresas que son las que más la requieren y la valoran. (p. 18)

Aguillo, (2012) afirma que: Las características más importantes de los equipos de alto desempeño son que cada integrante realiza tareas interdependientes, la labor de un miembro va enlazada con la de otro y el éxito sólo se logra al reunir todos estos esfuerzos y conseguir los resultados deseados, denominándose esta característica particular como sinergia.

2.3.2 La encuesta

La encuesta es una forma de obtener datos directamente de la gente en una forma sistemática y estandarizada, por lo cual se aplica una serie de preguntas, las cuales deben ser estructuradas previamente. Las preguntas por lo general se presentan escritas en un formato llamado cuestionario. Éste es aplicado en la misma forma a todas las personas de una parte de la población. Los datos obtenidos de la encuesta son usados para hacer inferencias a toda la población de interés (productores de una determinada región o participantes en un proyecto, profesores que asistieron a un curso de capacitación, amas de casa que participaron en un curso sobre higiene y nutrición de niños, por mencionar algunos ejemplos). La información puede ser sobre la opinión, conocimientos, actitudes de la gente, creencias, comportamientos, planes y antecedentes. (El uso de la encuesta en las ciencias sociales, 2013, p. 12)

Font, & Pasadas, (2016) afirma que: “la encuesta es una técnica que sirve para obtener información de manera sistemática acerca de una población determinada, a partir de las respuestas que proporciona una pequeña parte de los individuos que forman parte de dicha población” (p. 15).

Martínez, (2009) afirma que: Se trata de pedir información a una muestra representativa de personas, denominados encuestados, utilizando preguntas escritas. Los cuestionarios o entrevistas recopilan datos cara a cara, por teléfono, por correo o través de medios de comunicación. Es el mejor modo de averiguar lo que el consumidor piensa. Dada la imposibilidad de tiempo y económica de entrevistar a todos los posibles miembros de la población, encuestamos solamente a una parte representativa. Nace el error de muestreo que disminuye a medida que aumenta la muestra. (p. 15)

Una vez confeccionado el cuestionario, no requiere de personal calificado a la hora de hacerla llegar al encuestado. A diferencia de la entrevista la encuesta cuenta con una estructura lógica, rígida, que permanece inalterada a lo largo de todo el proceso investigativo. Las respuestas se escogen de modo especial y se determinan del mismo modo las posibles variantes de respuestas estándares, lo que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

Este capítulo se define la matriz metodológica, relación de variables e hipótesis, así como el enfoque, diseño, instrumentos utilizados, fuentes primarias y secundarias empleadas en la presente investigación.

3.1. Congruencia metodológica

Tabla 1. Matriz Metodológica

Tema	Problema	Pregunta de Investigación	Objetivos		Variables	
			General	Específicos	Independientes	Dependientes
Fortalecimiento empresarial del proceso de reclutamiento y selección, caso Staff Party.	Ausencia de un manual de reclutamiento o y selección de talento humano.	¿Cuál es la situación actual del proceso de reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party?	Contribuir en la aplicación de la estandarización del proceso de reclutamiento y selección de talento humano en la empresa Staff Party, mediante un manual de reclutamiento y selección, para potenciar la empresa a obtener mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos planteados.	Conocer la situación actual del proceso de reclutamiento y selección del talento humano en Staff Party.	Políticas de reclutamiento y selección de talento humano.	Manual de reclutamiento o y selección del talento humano.
		¿Cuáles son las causas que han limitado el proceso de reclutamiento y selección del talento humano?		Analizar las causas que han limitado el proceso de reclutamiento y selección del talento humano.	Fuentes de reclutamiento y selección de talento humano.	
		¿Cuáles son las etapas del proceso de reclutamiento y selección del talento humano?		Describir las etapas del proceso de reclutamiento y selección del talento humano.	Procesos de reclutamiento y selección de talento humano.	
		¿Cuáles son los beneficios del manual de reclutamiento y selección de talento humano?		Describir los beneficios del manual de reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party.	Beneficios del manual de reclutamiento y selección de talento humano.	

3.1.1. Variables de Estudio

En el presente estudio de investigación se han definido las siguientes variables de investigación:

Variables independientes

- a. Políticas de reclutamiento y selección de talento humano.
- b. Fuentes de reclutamiento y selección de talento humano.
- c. Procesos de reclutamiento y selección de talento humano.
- d. Beneficios del manual de reclutamiento y selección de talento humano.

Variable dependiente

- a. Manual de reclutamiento y selección del talento humano.

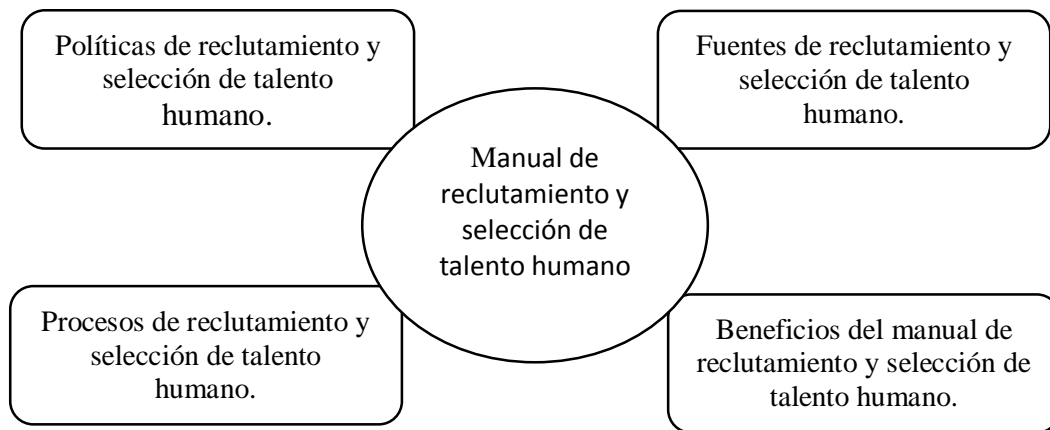


Figura 6. Diagrama de variables

3.1.2. Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de variables

Variable Independiente	Definición		Dimensión	Indicador	Ítem	Unidades (Categorías)	Escala
	Conceptual	Operacional					
Políticas de reclutamiento y selección de talento humano.	Lineamientos que sirven como “marco de referencia” para la operación de uno o varios dominios de negocio, son las “reglas del juego”, las cuales están orientadas a estandarizar el comportamiento y ejecución de éstos por los empleados de una organización. (Flores, 2014)	Responsabilidad en la gestión de contratación	Facilitación de recursos	Gestión de vacantes	¿Quién realiza la gestión de contratación del talento Humano?	Dueño Jefes Área de RRHH	1 2 3
Fuentes de reclutamiento y selección de talento humano.	Gestión de los medios de comunicación es una forma de hacer relaciones públicas. (Costa, 2013)	Implementación de canales de comunicación de reclutamiento	Canales de reclutamiento y selección de talento humano	Tasa de respuesta de los anuncios de empleo en cada fuente de reclutamiento	¿Qué medios de comunicación utiliza para el reclutamiento y selección de talento humano?	Comunicación Oral Redes Sociales Revistas Periódicos otros	1 2 3 4 5
				Porcentaje de contrataciones por cada fuente de reclutamiento	¿Cantidad de aspirantes por cada fuente de reclutamiento?	De 1 - 3 De 4 - 6 De 7 - 10 Más de 11 Ninguno	1 2 3 4 5

Continuación de Tabla 2. Operacionalización de variables

Variable Independiente	Definición		Dimensión	Indicador	Ítem	Unidades (Categorías)	Escala
	Conceptual	Operacional					
Procesos de reclutamiento y selección de talento humano.	Reclutamiento, que es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno. (Grados, E. J. A., 2013)	Desarrollo de cada una de las etapas del proceso de selección de talento humano	Reclutamiento	Evaluación de las necesidades	¿Cumple con los objetivos de la compañía?	Sí No	1 2
				Recepción de candidatos	¿Cómo recibe a los candidatos?	Presencial Video Conferencia Otros	1 2 3
			Selección	Pruebas de conocimiento	¿Qué tipos de pruebas de conocimiento aplica?	Orales Escritas Realización o Simulación Otros	1 2 3 4
				Entrevista	¿Qué tipos de entrevista aplica?	Estructurada Semiestructurada Mixta Grupal	1 2 3 4
				Valoraciones y decisiones	¿En que basa sus decisiones para seleccionar el recurso humano?	Entrevista Pruebas de Conocimiento Redes Sociales Otros	1 2 3 4
Beneficios del manual de reclutamiento y selección de talento humano.			Aplicabilidad		¿Utiliza un manual de reclutamiento y selección de talento humano?	Sí No	1 2
			Limitaciones	Ventajas	¿Percibe el beneficio?	Sí No	1 2
				Desventajas			

Continuación de Tabla 2. Operacionalización de variables

Variable Dependiente	Definición		Dimensión	Indicador	Ítem	Unidades (Categorías)	Escala
	Conceptual	Operacional					
Manual de reclutamiento y selección del talento humano.	Es el documento que contiene la descripción de cada una de las actividades para el reclutamiento y selección de talento humano.	Contiene cada uno de los procesos a seguir en el reclutamiento y selección de talento humano.	Aplicación	Uso directo de la información para el reclutamiento y selección de talento humano	¿Le gustaría contar con un manual de reclutamiento y selección de talento humano?	Sí No	1 2

3.1.3. Hipótesis

H₁: La aplicación de un manual de reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party, potenciará a la empresa a obtener los mejores resultados y a alcanzar los objetivos planteados.

3.2. Enfoque y métodos

La presente investigación está dirigida a un enfoque mixto, predominando el enfoque cuantitativo sobre el cualitativo. El enfoque cuantitativo parte del estudio del análisis de los datos para dar solución a las preguntas de investigación o para validar o desechar la hipótesis.

Sampieri, Collado, & Lucio, (2010) afirman: Que el enfoque mixto entre otros aspectos logra una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno, ayuda a formular el planteamiento del problema con mayor claridad, produce datos más “ricos” y variados, potencia la creatividad teórica, apoya con mayor solidez las inferencias científicas, y permite una mejor “exploración y explotación” de los datos. (p.594)

Los métodos de investigación utilizados en el presente estudio son los siguientes:

a. Inductivo

En este método de investigación se partió de conocer los factores que han limitado el proceso de reclutamiento y selección de talento humano; y se analizaron cada uno de los elementos del proceso en Staff Party.

Carvajal, (2013) afirma que: “la inducción es un razonamiento en virtud del cual pasamos de lo particular a lo general”.

b. Deductivo

En cada uno de los componentes del proceso de reclutamiento y selección de personal se partió a través de los diferentes conceptos, principios o leyes generales.

Torres, (2006) afirma que el método deductivo: “Consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teóricos, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (p. 56).

c. Histórico

En la presente investigación se utilizó el método histórico para conocer y analizar los factores que han limitado el proceso de reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party.

Escamilla, (2013) afirma que: “Nos permite estudiar los hechos del pasado con el fin de encontrar explicaciones causales a las manifestaciones propias de las sociedades actuales. Este tipo de investigación busca reconstruir el pasado de la manera más objetiva y exacta posible” (p. 2).

d. Explicativo

Este método nos permitió determinar las causas y los efectos de cada una de las variables de independientes sobre la dependiente.

Morales, (2012) afirma que el método explicativo: Se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación postfacto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.

e. Descriptivo

Este método de investigación está principalmente soportado principalmente en las técnicas como la encuesta, la entrevista y la revisión de cada una de las fuentes de investigación.

Bernal, (2010) afirma que: La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa. Los trabajos de grado, en los pregrados y en muchas de las maestrías, son estudios de carácter eminentemente descriptivo. En tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones. (p. 113)

f. Analítico

Este método de investigación nos permitió separar las partes del proceso de reclutamiento y selección de talento humano para analizar cada una de sus partes por separado.

Bunge, (1981) afirma que: “Es aquella que trata de entender las situaciones en términos de las relaciones de sus componentes. Intenta descubrir los elementos que componen cada totalidad y las interconexiones que da cuenta de su integración” (p. 12).

g. Sintético

Después de analizar las partes del proceso de reclutamiento y selección de talento humano el método de investigación sintético nos permite reconstruir el proceso de reclutamiento y selección del talento humano con una mayor comprensión de cada uno de los elementos.

Gonzales, (2015) afirma que: La síntesis significa reconstruir, volver a integrar las partes del todo; pero esta operación implica una superación respecto de la operación analítica, ya que no representa sólo la reconstrucción mecánica del todo, pues esto no permitirá avanzar en el conocimiento; implica llegar a comprender la esencia del mismo, conocer sus aspectos y relaciones básicas en una perspectiva de totalidad. (p. 26)

3.3. Diseño de la investigación

La investigación se desarrolló en un periodo de diez semanas consecutivas, durante la primer semana se realizó un anteproyecto del problema a investigar, las próximas semanas se dedicaron a la recopilación, organización y análisis de la información, posteriormente se desarrolló la propuesta de implementación. Se implementó en esta investigación un diseño de investigación no experimental transversal.

Sampieri et al., (2010) afirma que los diseños transversales: “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 151).



Figura 7. Desarrollo de la investigación

3.3.1. Población

En el presente estudio de investigación se definió como población todo el universo del personal involucrado en el proceso de reclutamiento y selección de talento humano en la empresa Staff Party, la cual al momento de realizar el estudio de investigación contaba con 40 empleados.

3.3.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se implementó el método de muestreo probabilístico para poblaciones finitas, tomando como base muestral para la encuesta a los 40 empleados; así como una entrevista para el gerente general.

3.3.3. Unidad de análisis

Para la presente investigación se definió como unidad de análisis al personal de Staff Party.

3.3.4. Unidad de respuesta

Para la presente investigación se definió como unidad de respuesta: unidades y porcentajes.

3.4. Instrumentos, técnicas y procedimientos aplicados

3.4.1. Instrumentos

El principal instrumento de recolección fue el cuestionario, el cual fue aplicado tanto en encuesta como en entrevista en la empresa Staff Party.

3.4.2. Técnicas

Debido a que el enfoque es cuantitativo se diseñó una encuesta con preguntas enfocadas en las variables de investigación. Utilizando preguntas cerradas y ponderadas (Ver anexo 1).

Para la entrevista se utilizaron preguntas abiertas que han sido preparadas con anterioridad (Ver anexo 2).

3.4.3. Procedimiento

- a. La encuesta se aplicó de manera presencial por el tipo de trabajo que desempeña el personal de Staff Party.
- b. La entrevista se realizó vía llamada telefónica.

3.5. Fuentes de información

3.5.1. Fuentes primarias

La información primaria se obtuvo por medio de encuestas y entrevista con el personal de Staff Party.

3.5.2. Fuentes secundarias

Para la presente investigación y como fuentes secundarias se utilizaron: Libros, revistas, páginas web, tesis en relación a las variables de estudio.

3.6. Limitantes del estudio

- a. La empresa Staff Party tiene solamente 2 años de brindar servicios.
- b. El tiempo para desarrollar la investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo se analizan los resultados de los instrumentos de recopilación de información, aplicando estadística descriptiva para el análisis de cada instrumento.

4.1. Resultados de la encuesta

Con el objetivo de conocer los factores que han limitado el proceso de reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party, se procedió con la aplicación de la encuesta a los empleados de Staff Party. A continuación, se presenta el resumen de la información analizada.

1. ¿A través de qué medio de comunicación se enteró de la solicitud de personal en Staff Party?

Tabla 3. Medios de comunicación de solicitud de personal en Staff Party

Medio de Comunicación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Por anuncios en la prensa	15	31%	31%
Por recomendación de un empleado	14	29%	59%
Por redes sociales	12	24%	84%
Por empresas de reclutamiento	5	10%	94%
Por avisos en instituciones educativas	2	4%	98%
Otro	1	2%	100%
Total	49	100%	

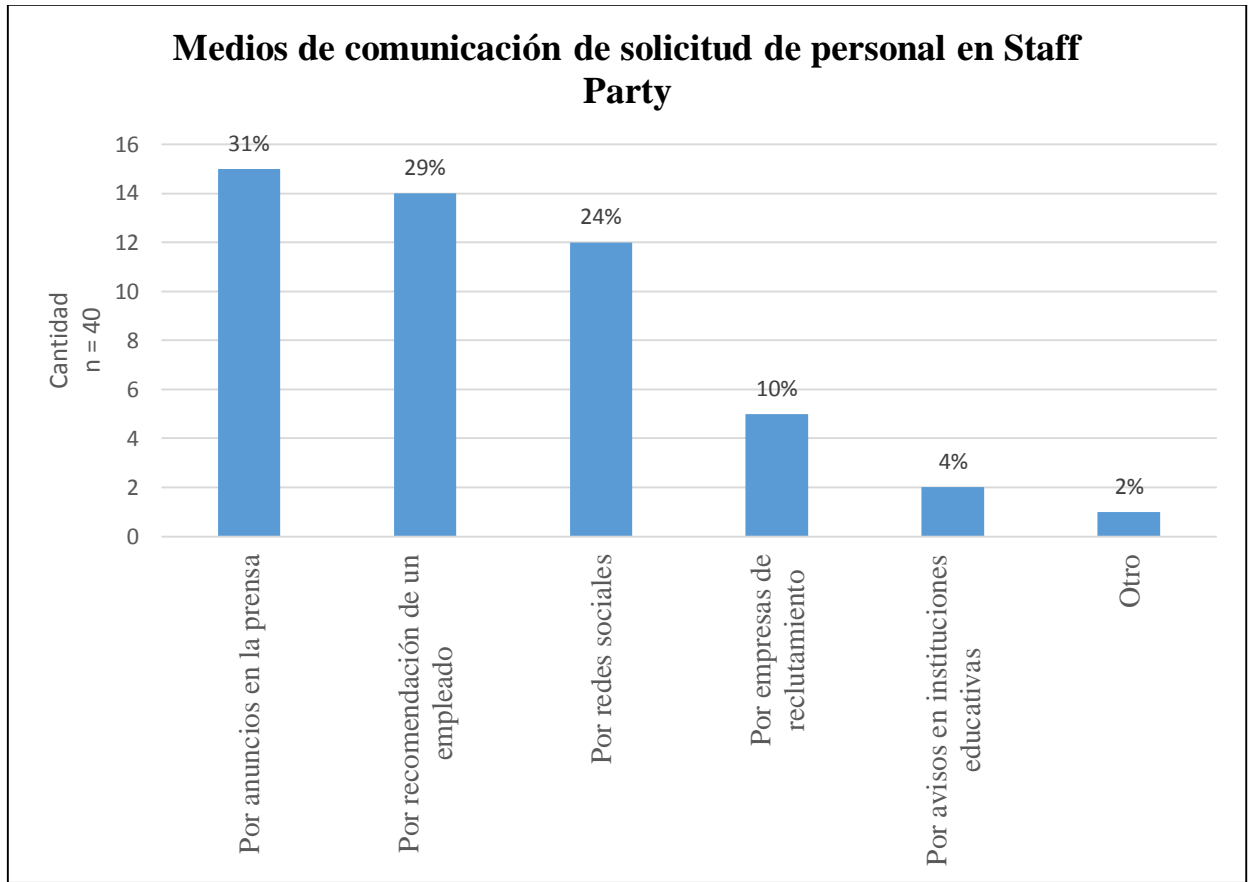


Figura 8. Medios de comunicación de solicitud de personal de Staff Party

Se encontró que los tres principales medios de comunicación que Staff Party utiliza para el reclutamiento de personal son los anuncios en la prensa, por recomendaciones de empleados y redes sociales. La prensa representa un 31% de los medios utilizados por Staff Party para contratación de nuevo talento humano y el 29% son contratos después de una recomendación del personal. Se concluye que esta variable impacta positivamente en la propuesta de solución debido a que Staff Party puede dejar de publicitarse en empresas de reclutamiento y en instituciones educativas lo que le genera una disminución en los costos de publicidad. La frecuencia para este indicador es 49 ya que el encuestado puede seleccionar más de una opción.

2. ¿Cuál considera usted que es la fuente más óptima de reclutamiento?

Tabla 4. Fuente más óptima de reclutamiento

Medio de Comunicación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Por anuncios en la prensa	17	35.4%	35.4%
Por redes sociales	12	25.0%	60.4%
Por empresas de reclutamiento	12	25.0%	85.4%
Por avisos en instituciones educativas	5	10.4%	95.8%
Por recomendación de un empleado	2	4.2%	100%
Total	48	100%	

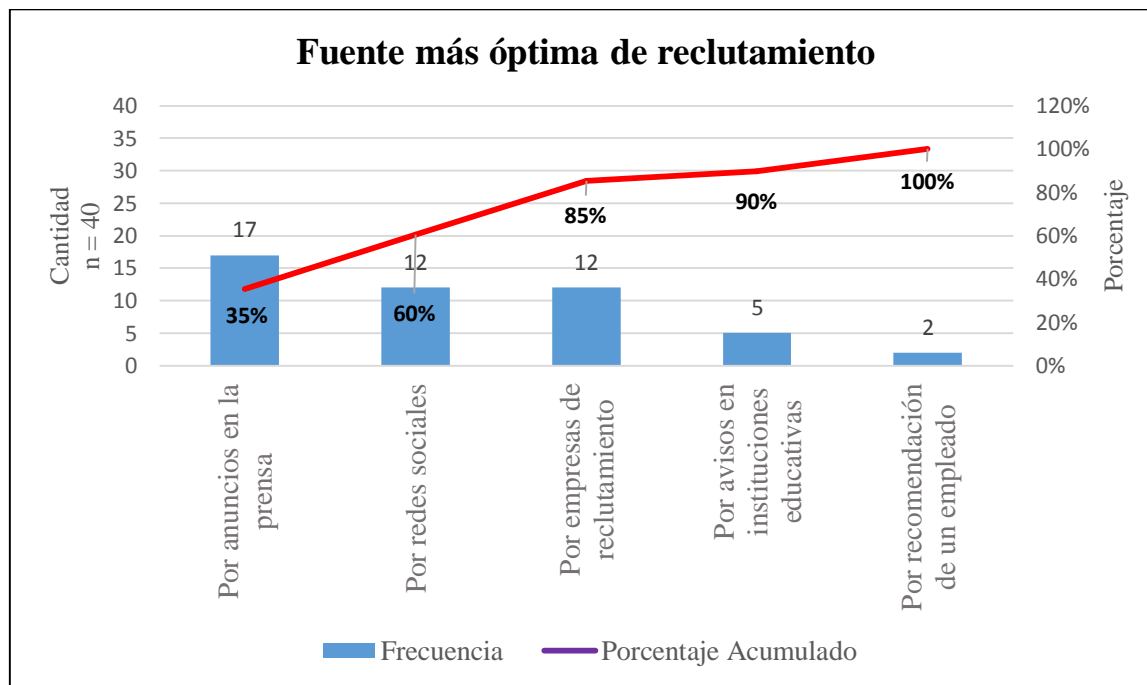


Figura 9. Fuente más óptima de reclutamiento

El personal de Staff Party considera que las tres fuentes óptimas para reclutar personal son los anuncios en la prensa, redes sociales y empresas de reclutamiento, con una tendencia acumulada entre dichas fuentes de reclutamiento. Se concluye que este indicador impacta positivamente en la propuesta de solución ya que Staff Party puede dejar de publicitarse en instituciones educativas y

enfocar sus esfuerzos de reclutamiento en anuncios en la prensa y en las redes sociales. La frecuencia para este indicador es 48 ya que el encuestado puede seleccionar más de una opción.

3. Su proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas por usted.

Tabla 5. Expectativas esperadas por el proceso de selección del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	17	41%
Bastante satisfecho	11	27%
Poco satisfecho	7	20%
Nada satisfecho	5	12%
Total	41	100%

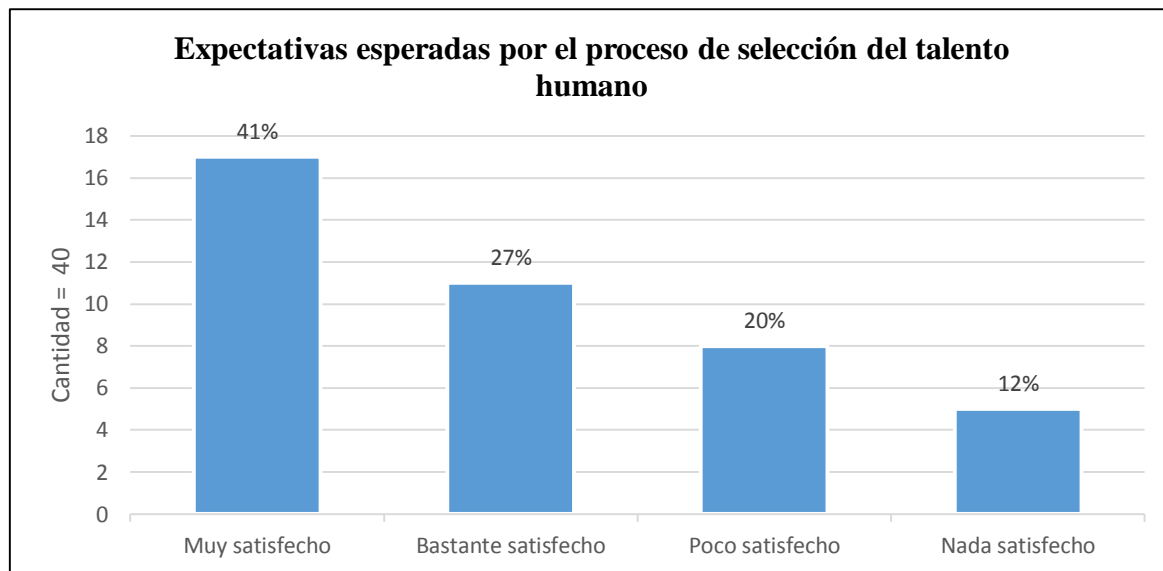


Figura 10. Expectativas esperadas por el proceso de selección del talento humano

Se encontró que personal en Staff Party considera que se cumplieron las expectativas esperadas en el proceso de selección de talento humano, con una tendencia del 68% entre bastante

satisfecho y muy satisfecho. Se concluye que este indicador impacta negativamente en la propuesta de un manual de reclutamiento y selección de personal en Staff Party, sin embargo, no se debe descuidar este indicador por lo que se tendrá que seguir fortaleciendo. La frecuencia para este indicador es 41 ya que el encuestado puede seleccionar más de una opción.

4. ¿Cuál fue el tiempo entre su postulación y su primera entrevista en Staff Party?

Tabla 6. Tiempo entre la postulación y la primera entrevista en Staff Party

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Un día	30	75.0%	75.0%
Menos de una semana	7	17.5%	92.5%
Menos de un mes	3	7.5%	100.0%
Total	40	100%	

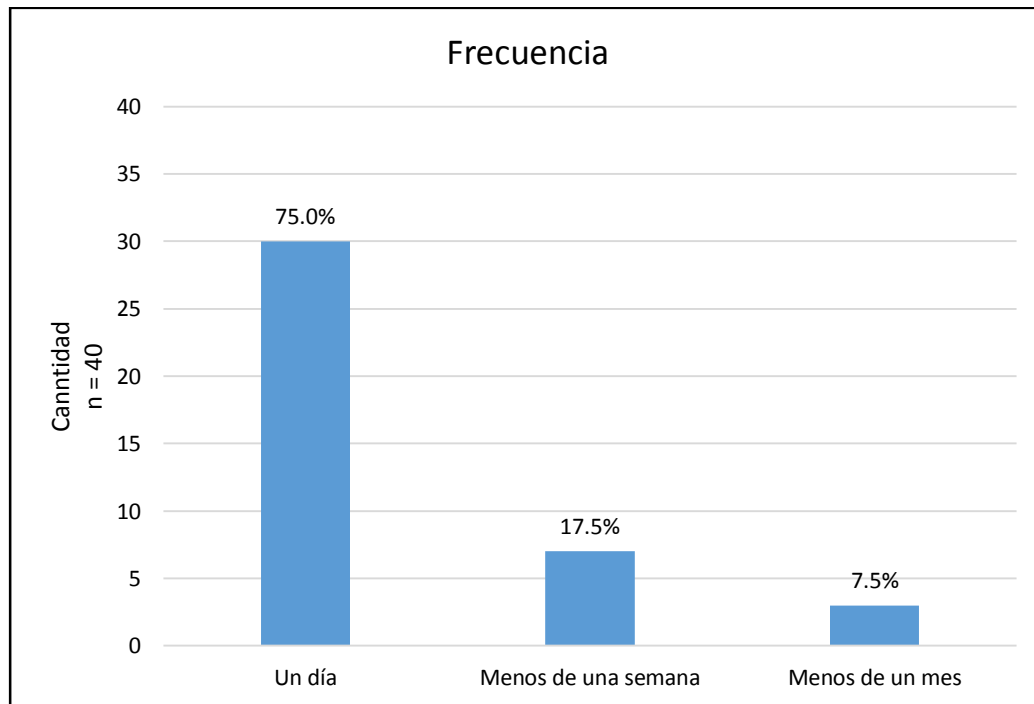


Figura 11. Tiempo entre la postulación y la primera entrevista en Staff Party

Se encontró que el tiempo promedio entre la postulación a una vacante y la entrevista dura un día, con una tendencia del 75%, se concluye que este indicador impacta negativamente en la propuesta de una herramienta eficiente para el reclutamiento y selección de talento humano.

5. ¿De qué forma llegó a ocupar su cargo actual?

Tabla 7. Postulación a las vacantes en Staff Party

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Incorporación directa	30	75%	75%
Promoción	10	25%	100%
Ascenso	0	0%	100%
Total	40	100%	

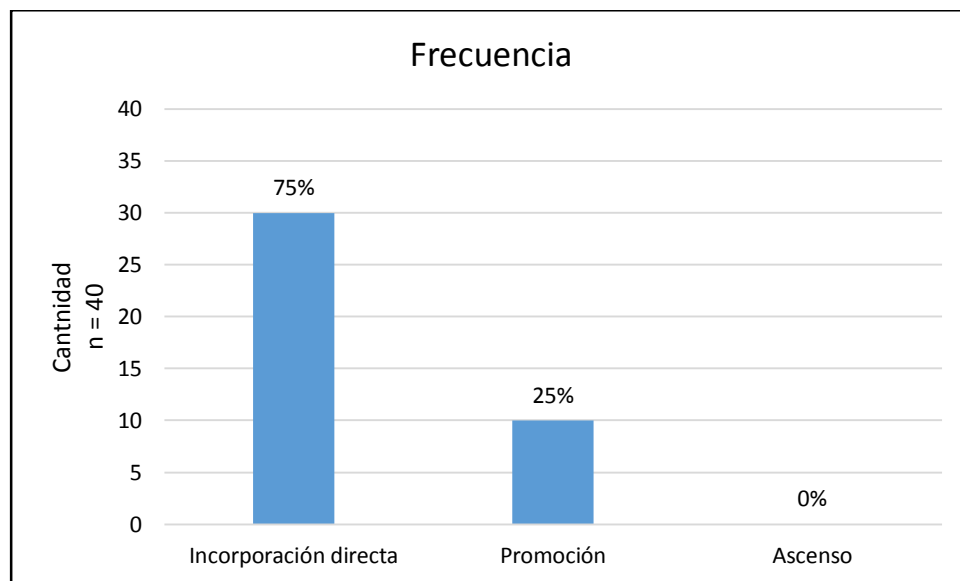


Figura 12. Postulación a las vacantes en Staff Party

Se encontró que la mayor parte de las vacantes en Staff Party se contrató de forma directa lo que significa que las contrataciones son externas con una tendencia del 75%, se concluye que

este indicador impacta positivamente en la propuesta de solución de un manual de reclutamiento y selección en Staff Party, debido a que se pueden desarrollar planes de desarrollo de carrera para los empleados de Staff Party.

6. ¿Llenó alguna planilla de solicitud de empleo suministrada por Staff Party?

Tabla 8. Personal que lleno la solicitud de empleo en Staff Party

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	68%
No	13	32%
Total	40	100%

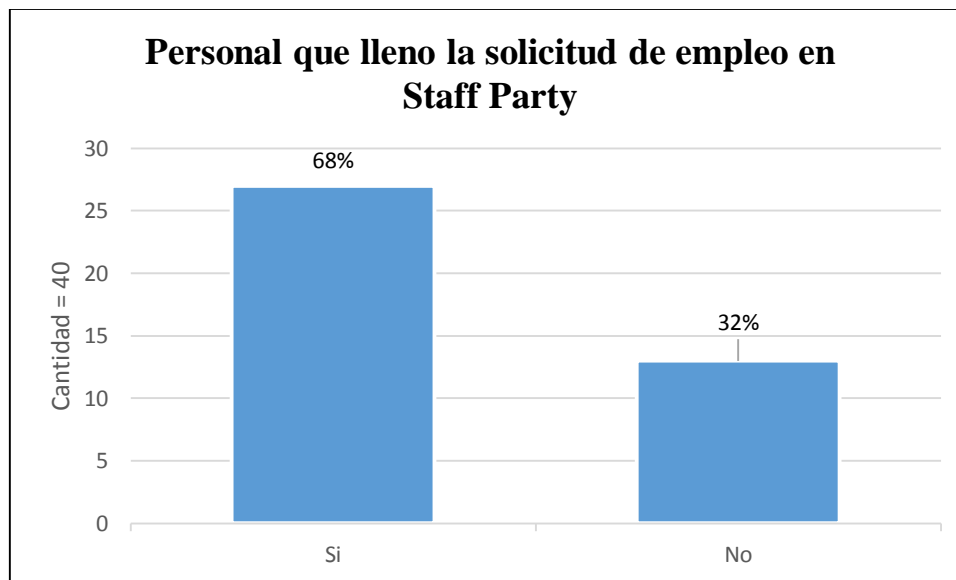


Figura 13. Personal que llenó la solicitud de empleo en Staff Party

Se encontró que el personal de Staff Party si llenó una solicitud de empleo, con una tendencia del 68%. Se concluye que este indicador impacta negativamente en la propuesta de

solución de un manual de reclutamiento y selección de talento humano, sin embargo, aún existe un 32% por mejorar en este indicador.

7. ¿Cuáles fueron los documentos entregados para la solicitud del empleo?

Tabla 9. Documentos entregados para la solicitud de empleo en Staff Party

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Curriculum vitae	35	34.3%	34.3%
Constancia de trabajo	20	19.6%	53.9%
Antecedentes penales	19	18.6%	72.5%
Certificado medico	15	14.7%	87.2%
Cursos realizados	11	10.8%	98.0%
Ninguno	2	2.0%	100%
Total	102	100%	

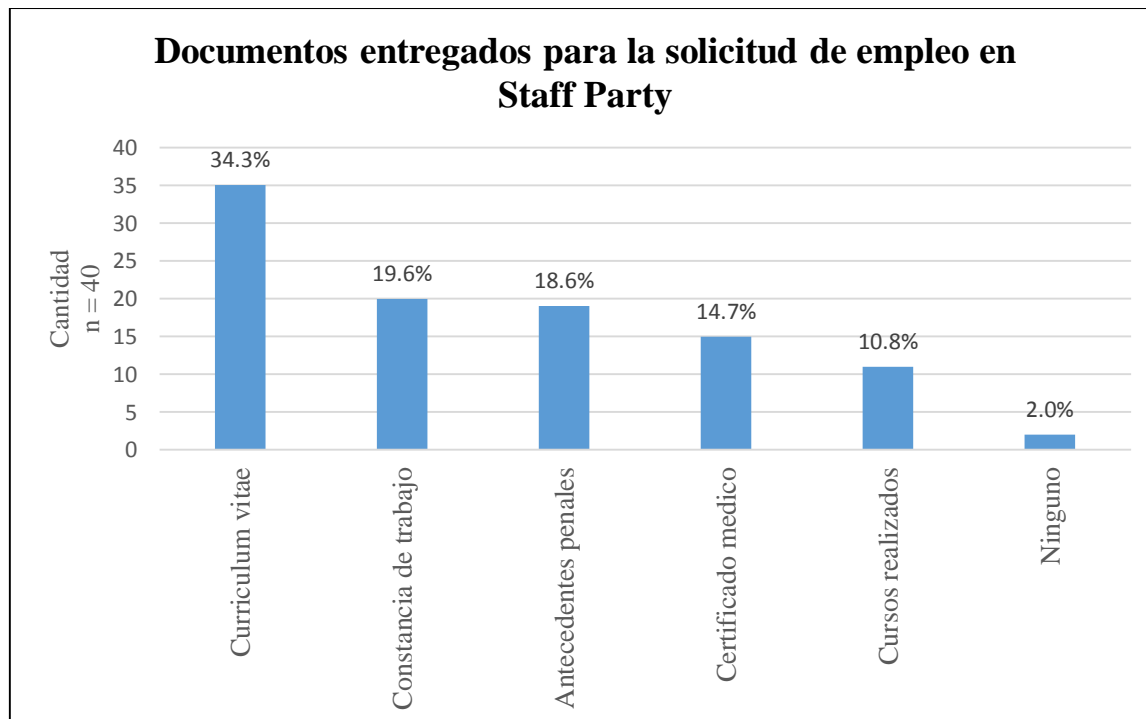


Figura 14. Documentos entregados para la solicitud de empleo en Staff Party

Se encontró que los 3 principales documentos solicitados por Staff Party para reclutar y seleccionar talento humano son: Curriculum vitae, constancias de trabajo y antecedentes penales. Con una tendencia del 34% del Curriculum vitae. Se concluye que este indicador impacta positivamente en la propuesta de solución ya que puede segmentar los documentos por puestos de trabajo. La frecuencia para este indicador es 102 ya que el encuestado puede seleccionar más de una opción.

8. ¿El encargado de realizar la entrevista paso poco o demasiado tiempo entrevistándole?

Tabla 10. Frecuencia de duración de la entrevista

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Mucho	5	13%	13%
El tiempo estuvo bien	33	83%	95%
Demasiado tiempo	2	5%	100%
Total	40	100%	

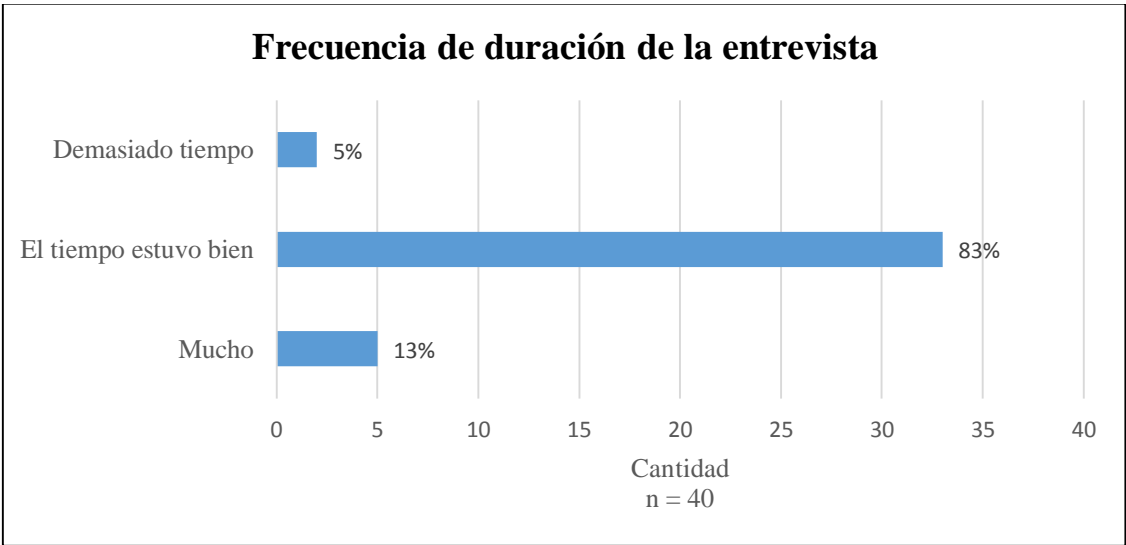


Figura 15. Frecuencia de duración de la entrevista

Se encontró que el personal encargado de realizar la entrevista para seleccionar el talento humano desarrolló con un tiempo prudente este indicador, marcando una tendencia del 83%. Se concluye que este indicador impacta negativamente en la propuesta de solución ya que Staff Party lo tiene bien desarrollado.

9. ¿Qué actividades del área de selección de personal cambiaría para mejorar el proceso?

Tabla 11. Cambios en el proceso de selección de talento humano en Staff Party

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Metodología de la entrevista	21	49%	49%
Comunicado de aceptación o rechazo	18	42%	91%
Convocatoria	4	9%	100%
Total	43	100%	

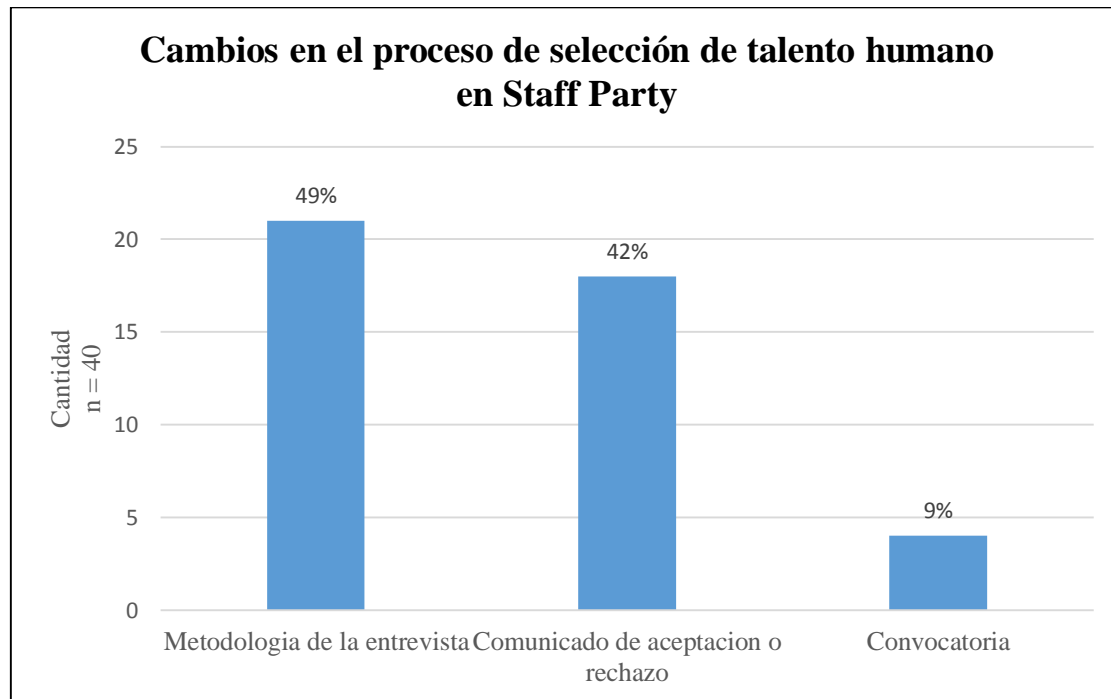


Figura 16. Cambios en el proceso de selección de talento humano en Staff Party

Se encontró que el personal de Staff Party desea un cambio en la metodología de la entrevista, así como un cambio en la comunicación de aceptación o rechazo en la postulación de las vacantes, con una tendencia promedio del 45.5% entre ambos indicadores. Se concluye que afecta positivamente en la propuesta de solución del manual de reclutamiento y selección del talento humano, debido a que se tienen que mejorar estos indicadores. La frecuencia para este indicador es 43 ya que el encuestado puede seleccionar más de una opción.

10. ¿Sexo?

Tabla 12. Personas encuestadas por género en Staff Party

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	19	48%
Masculino	21	53%
Total	40	100%

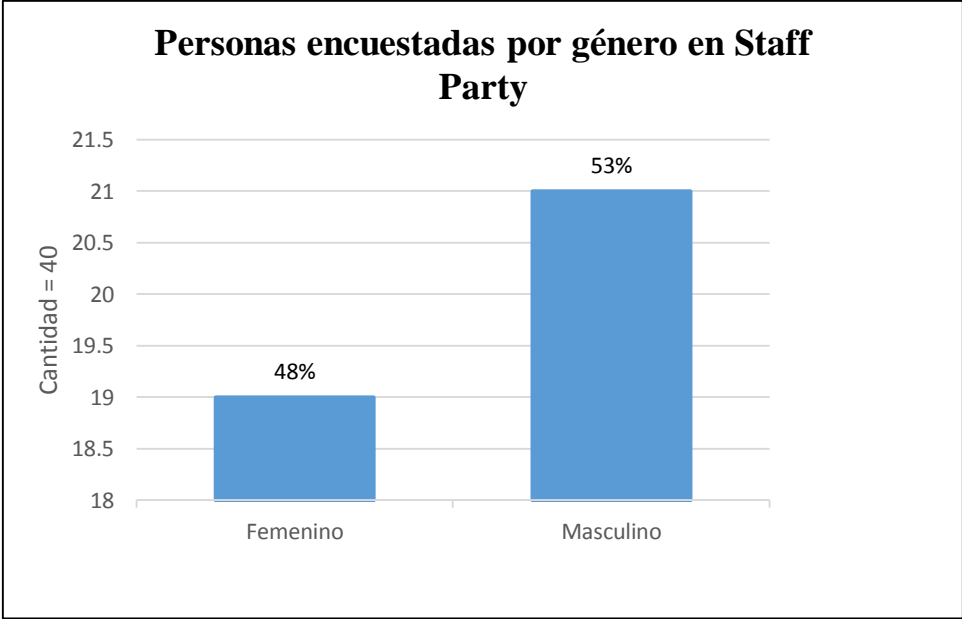


Figura 17. Personas encuestadas por género en Staff Party

Se encontró que el personal en Staff Party es masculino con una tendencia del 53% solo las mujeres, se concluye que la empresa mantiene un balance de género.

4.2. Resultados de la entrevista

1. ¿Quién realiza la gestión de contratación del talento humano?

La gestión de contratación del talento humano la realiza la gerencia de Staff Party, porque no cuenta con un departamento de recursos humanos.

2. ¿Cumple con los objetivos de Staff Party el proceso de reclutamiento y selección de personal?

El proceso de reclutamiento y selección en Staff Party no está documentado.

3. ¿Qué tipos de pruebas de conocimiento aplica?

Las pruebas de conocimiento se aplican dependiendo del puesto, por ejemplo, si los candidatos están postulando para un puesto de contabilidad, se aplican las pruebas de conocimientos de los programas de contabilidad con los que cuenta Staff Party.

4. ¿En que basa sus decisiones para seleccionar el recurso del talento humano?

Las decisiones en contratación en Staff Party se basan en las habilidades de los postulantes o en el periodo de prueba.

5. ¿Utiliza un manual de reclutamiento y selección de talento humano?

No.

6. ¿Le gustaría contar con un manual de reclutamiento y selección de talento humano?

Sí, me gustaría contar con un manual de reclutamiento y selección de talento humano, ya que me permitiría facilitar la selección del talento de la empresa en Staff Party.

7. ¿Qué medios de comunicación utiliza para el reclutamiento del talento humano?

Staff Party publicita sus vacantes en los diarios que circulan en la ciudad de Tegucigalpa, agencias de colocación, universidades.

8. ¿El proceso de selección que utiliza, ha sido efectivo durante los últimos seis meses?

No, porque hay mucha rotación de personal en Staff Party, además se resisten a asistir a las capacitaciones fuera del horario laboral.

9. ¿En Staff Party, Existe un proceso de selección estructurado y efectivo?

No, ya que no contamos con la estandarización de este proceso en Staff Party.

10. ¿Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización?

No se realizan pruebas psicométricas, ya que el proceso de selección del talento humano es informal en Staff Party.

11. ¿Las pruebas psicométricas, brindan la información necesaria para el proceso de selección?

En Staff Party no contamos con este tipo de pruebas.

12. ¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida?

Sí, realizamos entrevistas de acuerdo al puesto de trabajo y de acuerdo al nivel de educación.

13. ¿La verificación de referencias laborales se hace con cada candidato de una manera honesta y efectiva?

Sí.

14. ¿Cuál considera usted que es la fuente más óptima de reclutamiento?

No sabemos cuál es la fuente más óptima de reclutamiento en Staff Party, llevamos un buen tiempo buscando un chef y no hemos encontrado postulantes.

4.3. Diagrama de Ishikawa

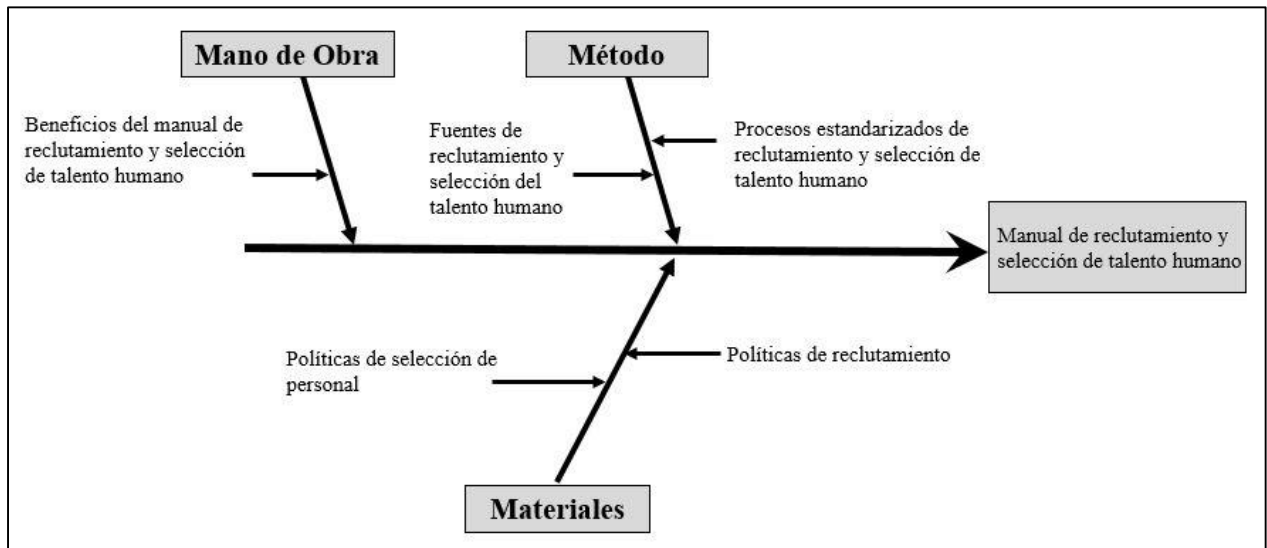


Figura 18. Diagrama de Ishikawa

Explicación:

Materiales

a. Políticas de reclutamiento

Analizar y planificar las demandas de personal que requiere cada área de trabajo para alcanzar los objetivos planteados por Staff Party mediante:

- Crear las condiciones necesarias para atraer el talento humano.
- Focalizar las fuentes de reclutamiento.

b. Políticas de selección de personal

Identificar y evaluar a los candidatos en función de sus competencias y habilidades.

Métodos

a. Procesos estandarizados de reclutamiento y selección de personal

La estandarización de los procesos genera no solo eficiencias en el procedimiento de selección, sino también en la percepción al interior de la empresa de que es un proceso justo y meritorio.

b. Fuentes de reclutamiento y selección del talento humano

Permiten ubicar al personal adecuado con las habilidades y competencias requeridas en el puesto.

Mano de obra

a. Beneficios del manual de reclutamiento y selección del talento humano

Establecerá las pautas, criterios, y fases que deberá seguir todo el personal de Staff Party involucrado en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano.

4.4. Análisis estadístico

El siguiente análisis estadístico está basado en los datos de la encuesta y la entrevista aplicada por medio del cuestionario.

¿A través de qué medio de comunicación se enteró de la solicitud de personal en Staff Party?

Tabla 13. Datos estadísticos de las fuentes de reclutamiento

Descripción	Valor
Media	8.17
Moda	15
Mediana	8.50
Desviación Estándar	6.24
Varianza	38.97
Coefficiente de Variación	76.44%

La media es menor a la mediana lo que nos indica que la distribución es simétrica con respecto a la izquierda. Las fuentes de reclutamiento presentan un coeficiente de variación del 76.44%, lo que nos confirma que Staff Party desconoce que fuentes de reclutamiento son las más óptimas para la empresa.

Hidalgo, (2017) afirma: “No sabemos cuál es la fuente más óptima de reclutamiento en Staff Party, llevamos un buen tiempo buscando un chef y no hemos encontrado postulantes”.

Orellana, (2016) afirma que: “El coeficiente de variación nos dice que tan grande es la variabilidad de los datos con respecto a la media”.

¿Qué actividades del área de selección de personal cambiaría para mejorar el proceso?

Tabla 14. Datos estadísticos de las mejoras en el proceso de reclutamiento y selección

Descripción	Valor
Media	14.33
Moda	21
Mediana	18.00
Desviación Estándar	9.07
Varianza	82.33
Coeficiente de Variación	63.31%

La media es menor a la mediana lo que nos indica que la distribución es simétrica con respecto a la izquierda. Las mejoras en el proceso de reclutamiento y selección tienen un coeficiente de variación del 63.31%, lo que nos confirma que Staff Party debe estandarizar el proceso de reclutamiento y selección de talento humano.

Hidalgo, (2017) afirma que: “hay mucha rotación de personal en Staff Party, además se resisten a asistir a las capacitaciones fuera del horario laboral”.

Comprobación de hipótesis

H₀: La aplicación de un manual de reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party, no potenciará a la empresa a obtener los mejores resultados, ni alcanzar los objetivos planteados.

H₁: La aplicación de un manual de reclutamiento y selección de talento humano en Staff Party, potenciará a la empresa a obtener los mejores resultados y a alcanzar los objetivos planteados.

Validación de la hipótesis nula (H₀)

El resultado del análisis estadístico anterior muestra que un manual de reclutamiento y selección de talento humano potenciará a Staff Party a obtener mejores resultado en el cumplimiento de los objetivos, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula.

4.5. Propuesta

4.5.1. Manual de reclutamiento y selección de talento humano

4.5.2 Introducción

4.5.3 Descripción de la propuesta

4.5.3.1 Misión y visión

4.5.3.1 Estructura organizacional

4.5.3.3 Contratación del Gerente de Recursos Humanos

4.5.3.4 Proceso de reclutamiento de personal

4.5.3.5 Proceso de selección de personal

4.5.4 Presupuesto

4.5.5 Análisis financiero

4.5.6 Cronograma de ejecución

4.5.2. Introducción

La siguiente propuesta de solución pretende establecer de forma documental los lineamientos generales para realizar de forma eficiente el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en Staff Party.

Dicho manual contiene la descripción detallada del proceso, desde el momento en el que surge la necesidad de personal. Indica los mecanismos para la determinación del perfil del aspirante, el tipo de reclutamiento que se debe realizar, los medios que se utilizarán para captar a los postulantes. Establece las técnicas adecuadas para la selección del personal y el contenido de la misma, los criterios para hacer la selección y las responsabilidades de las decisiones que se tomen durante el proceso.

Los beneficios del manual de reclutamiento y selección de talento humano son:

- a. Otorga eficiencia al proceso de reclutamiento y selección de personal.
- b. Garantiza la confiabilidad en los resultados de las pruebas de selección.
- c. Minimiza los costos del proceso de reclutamiento y selección.
- d. Garantiza las competencias de los individuos para desempeñarse en el cargo.
- e. Contribuye con la preparación efectiva de los especialistas encargados de dicho proceso.
- f. Reduce el índice de rotación de personal.
- g. Impulsa la competitividad de la organización.

El presente manual deberá ser revisado anualmente para incorporar las modificaciones necesarias en el cumplimiento de los objetivos de la empresa Staff Party.

4.5.3. Descripción de la propuesta

4.5.3.1. Misión y visión

Misión

Somos una empresa de alquiler de equipo y servicio de alimentación para eventos, comprometidos con la satisfacción del cliente, brindando un servicio único e innovador.

Visión

Ser la empresa líder en Tegucigalpa en servicios de alquiler de equipo y alimentación para eventos, por medio de la calidad, el trabajo en equipo y la diferenciación de nuestros servicios.

4.5.3.2. Estructura organizacional

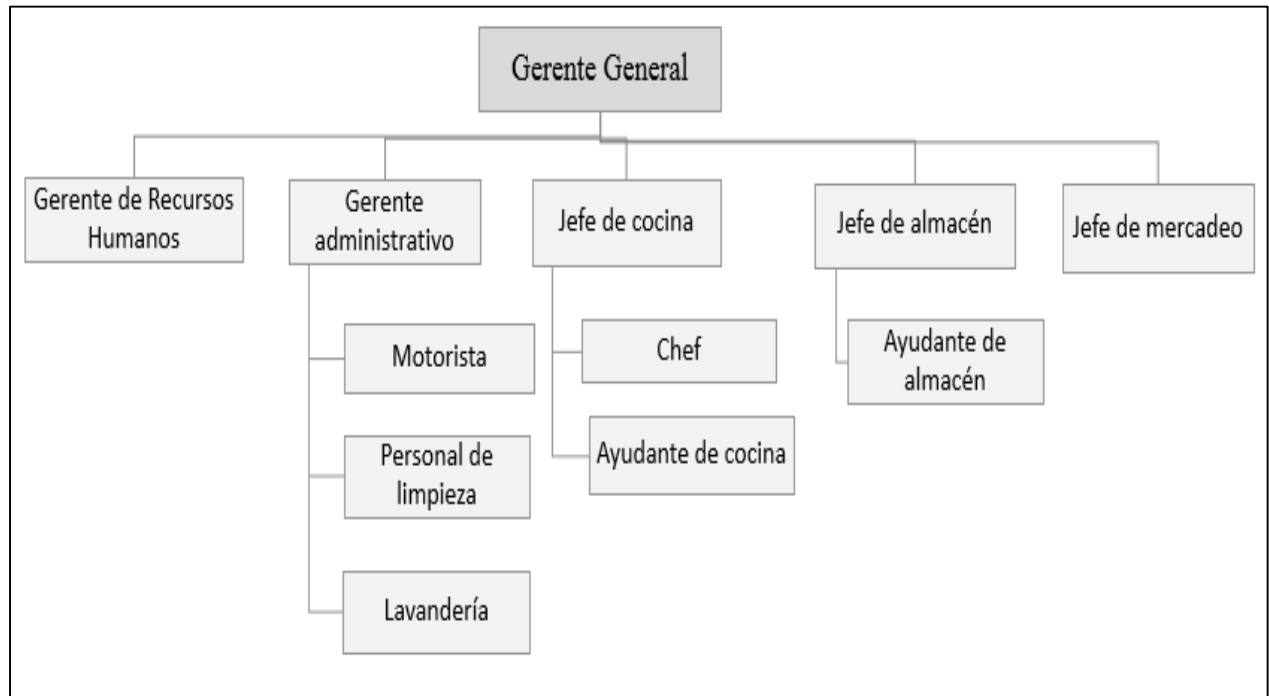


Figura 19. Propuesta de estructura organizacional Staff Party

4.5.3.3. Contratación del Gerente de Recursos Humanos

Funciones

- a. Asesorar y participar en la formulación de la política de personal.
- b. Dar a conocer las políticas de personal y asegurar que se cumpla por completo.
- c. Establecer el perfil y diseño de puestos para reclutar y seleccionar personal.
- d. Determinar los términos y condiciones de empleo. Controlar que se cumplan los requisitos establecidos por la ley, así como por la empresa en materia de contratación de personal.
- e. Confección de las planillas de remuneraciones del personal.
- f. Desarrollo, gestión de la política y administración de beneficios sociales.
- g. Controlar el cumplimiento del rol vacacional.
- h. Investigar los antecedentes de los candidatos a las plazas vacantes.
- i. Ofrecer facilidades adecuadas para la capacitación del personal
- j. Mantener todos los registros necesarios concernientes al personal.
- k. Entrevistar, aconsejar y ayudar a los empleados en relación con sus problemas personales y dificultades.
- l. Incentivar la integración y buenas relaciones humanas entre el personal.
- m. Hacer la evaluación del desempeño de los colaboradores.

4.5.3.4. Proceso de reclutamiento de personal

El proceso de reclutamiento inicia con la requisición del personal por parte del jefe del área solicitante. Antes de iniciar cualquier proceso de reclutamiento, debe definirse cuál es el perfil del puesto vacante y que habilidades deben tener los aspirantes, con la intención de establecer un

primer filtro que elimine del proceso a aquellas personas que no cumplan con los requisitos mínimos.

El proceso de reclutamiento se regirá de acuerdo a las siguientes indicaciones:

a. Cada requerimiento del proceso de reclutamiento deberá ser solicitado por los jefes o encargados de cada departamento y justificado con una ficha de solicitud de reclutamiento a la Gerencia de Recursos Humanos.

b. El Gerente de Recursos Humanos se pondrá en contacto con el área solicitante para analizar y evaluar la plaza vacante.

c. El Gerente de Recursos Humanos, en conjunto con el jefe el área solicitante deberán mantener actualizado el perfil del puesto.

d. El Gerente de Recursos Humanos y en conjunto con el área solicitante evaluarán si se llama a concurso interno o mixto.

Reclutamiento interno

a. Staff Party priorizará el reclutamiento interno siempre y cuando el postulante tenga mínimo un año en el puesto actual y que tenga un buen rendimiento en sus indicadores de desempeño.

b. Las publicaciones de los concursos internos se realizarán mediante avisos en los murales de la empresa.

c. Toda postulación enviada fuera del plazo quedará automáticamente fuera del proceso, sin excepción, de no encontrar postulantes se procederá inmediatamente a un proceso de reclutamiento externo.

Reclutamiento mixto y externo

- a. Cuando se trate de un proceso de reclutamiento externo el Gerente de Recursos Humanos decidirá una o varias fuentes de reclutamiento.
- b. Para los puestos de alto rango el Gerente de Recursos Humanos podrá contratar los servicios de empresas de reclutamiento y selección de personal.
- c. El área solicitante podrá proveer de los Curriculum Vitae de candidatos acordes al perfil.

4.5.3.5. Proceso de selección de personal

El proceso de selección de personal dependerá del tipo reclutamiento interno o mixto.

Selección de personal si el reclutamiento es interno

- a. El área solicitante será responsable de informar él o los nombres de los preseleccionados al área Recursos Humanos por escrito.
- b. El área Recursos Humanos será la responsable de contactarlos para realizar la entrevista.
- c. La entrevista la desarrollará el área solicitante en conjunto con el área Recursos Humanos, de no presentarse una de las áreas por motivos de fuerza mayor se pospondría la entrevista.
- d. El área Recursos Humanos será la responsable de contactar a los postulantes para la aplicación de los exámenes de conocimiento y las pruebas psicométricas.
- e. Los exámenes de conocimiento son responsabilidad del área solicitante.
- f. El área Recursos Humanos es la responsable de realizar las pruebas psicométricas.

g. El área Recursos Humanos y en conjunto con el área solicitante analizarán los resultados de la entrevista, pruebas de conocimiento y psicométricas de los postulantes. Quienes no logren superar el mínimo puntaje exigido en estas pruebas, quedan eliminados del proceso.

h. Estos exámenes tienen el peso mayor en la toma de decisiones, bien sea para ubicarlos de acuerdo a sus características, limitaciones, o tomar las medidas necesarias sin necesidad de llegar a un posible descarte definitivo.

i. El informe psicométrico es confidencial y solamente se le informará al área solicitante aquellos aspectos relevantes que puedan repercutir en el desempeño del cargo.

j. La selección técnica de los candidatos es responsabilidad del área solicitante, y deberá comunicarse por escrito al área Recursos Humanos.

k. Será responsabilidad del área Recursos Humanos comunicar a los participantes del concurso interno acerca de los resultados del proceso en un plazo no mayor a 10 días hábiles, una vez concluidos los exámenes de conocimiento y psicométricos.

l. El área Recursos Humanos actualizará la ficha de los postulantes.

m. El área Recursos Humanos contactará al candidato elegido por el área solicitante para comunicar las condiciones contractuales.

n. La fecha de reubicación e inicio del candidato en el nuevo cargo deberá ser acordado con la jefatura actual y la correspondiente al nuevo cargo.

Selección de personal si el reclutamiento es mixto

a. El área Recursos Humanos será la responsable de entregarle una carpeta con los Curriculum Vitae de los postulantes al área solicitante.

b. El área solicitante será responsable de informar él o los nombres de los preseleccionados al área Recursos Humanos por escrito.

c. El área Recursos Humanos será la responsable de contactarlos para realizar la entrevista; la entrevista será desarrollada por el área solicitante en conjunto con el área Recursos Humanos, de no presentarse una de las áreas por motivos de fuerza mayor se pospondría la entrevista.

d. El área Recursos Humanos será la responsable de contactar a los postulantes para la aplicación de los exámenes de conocimiento y las pruebas psicométricas.

e. Los exámenes de conocimiento son responsabilidad del área solicitante.

f. El área Recursos Humanos es la responsable de realizar las pruebas psicométricas.

g. El oficial de recursos humanos y el área solicitante analizarán los resultados de la entrevista, pruebas de conocimiento y psicométricas de los postulantes, quienes no logren superar el mínimo puntaje exigido en estas pruebas, quedan eliminados del proceso.

h. Estos exámenes tienen el peso mayor en la toma de decisiones, bien sea para ubicarlos de acuerdo a sus características, limitaciones, o tomar las medidas necesarias sin necesidad de llegar a un posible descarte definitivo.

i. El informe psicométrico es confidencial y solamente se le informará al área solicitante aquellos aspectos relevantes y que puedan repercutir en el desempeño del cargo.

j. El área Recursos Humanos podrá utilizar la tecnología para detectar las fortalezas y debilidades de los candidatos, si lo estima conveniente.

k. La selección de los candidatos es responsabilidad del área solicitante, y deberá comunicarse por escrito al área Recursos Humanos.

l. Será responsabilidad del área Recursos Humanos de comunicar a los participantes del concurso acerca de los resultados del proceso en un plazo no mayor a 10 días hábiles, una vez concluidos los exámenes de conocimiento y psicométricos.

m. El área Recursos Humanos contactará al candidato elegido por el área solicitante para comunicar las condiciones contractuales.

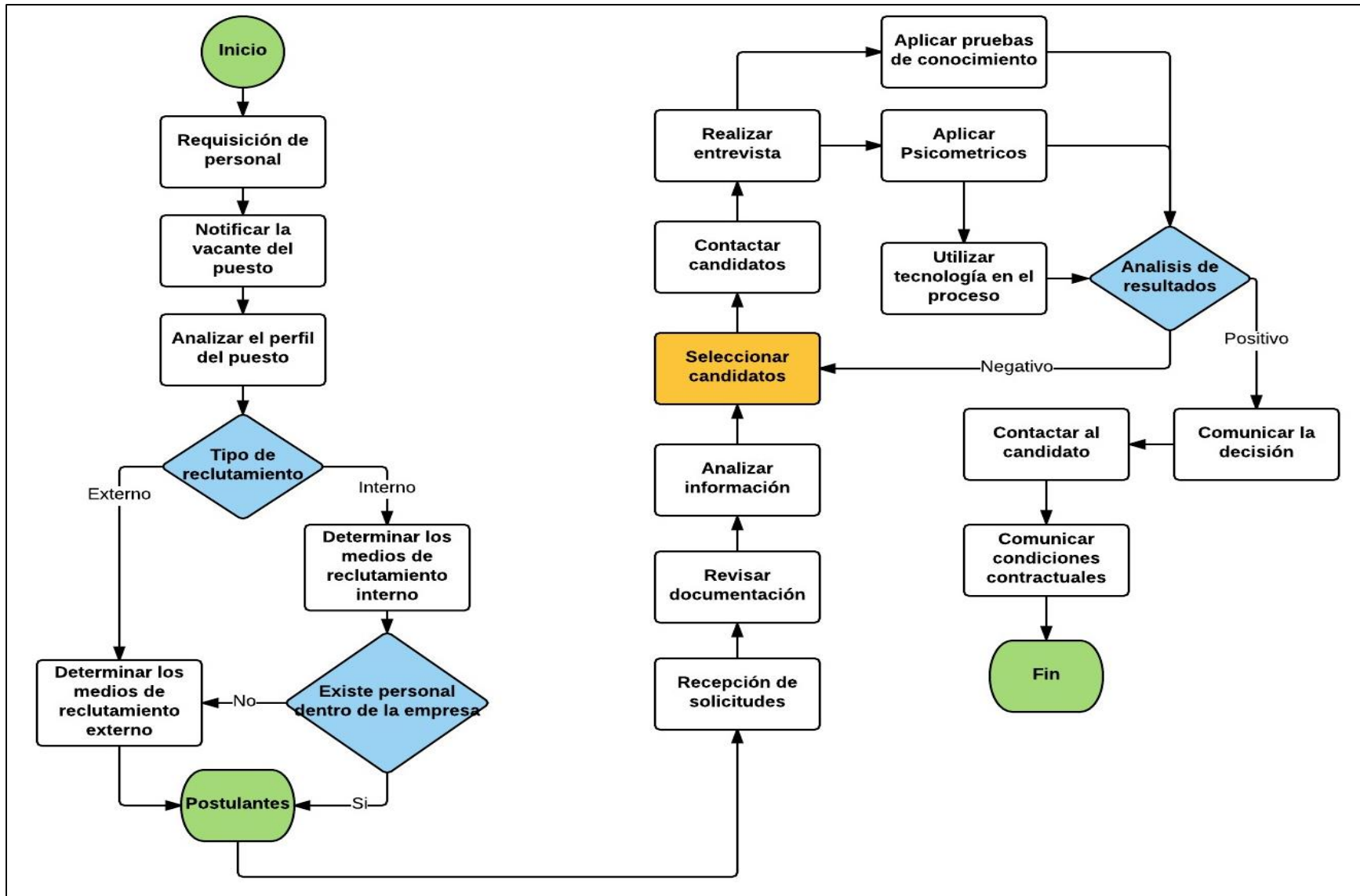


Figura 20. Diagrama de proceso de reclutamiento y selección de talento humano Staff Party

4.5.4. Presupuesto general

Tabla 15. Presupuesto general

Descripción	Detalle Unitario	Costo total
Contratación del Gerente de Recursos Humanos	L. 17,000.00	L. 238,000.00
Capacitación del Gerente de Recursos Humanos	L. 5,000.00	L. 5,000.00
Gastos administrativos	L. 1,000.00	L. 1,000.00
Total		L. 244,000.00

- a. La contratación del Gerente de Recursos Humanos incluyen los 12 meses de salario más el decimotercer mes y décimo cuarto mes.
- b. Los 5,000 lps de capacitación y 1,000 lps de gastos administrativos son a 12 meses durante el primer año.
- c. La fuente de financiamiento del presupuesto serán la renta de equipos, sonidos, inflables, sillas, mesas y la organización de eventos bodas, cumpleaños y más.

4.5.5. Análisis financiero

García, & Paredes, (2014) afirma que: El objetivo de las razones financieras es analizar y simplificar las cifras de los estados financieros, realizar comparaciones históricas, interpretar los datos presentes en los informes financieros y permitir evaluar los proyectos de inversión de las empresas. Para minimizar los riesgos a los que se enfrenta o enfrentará la empresa, por otra parte permiten definir los aspectos positivos para seguirlos aplicando en la empresa. (p. 11)

Valeriano, (2016) afirma que: “La fórmula sobre el retorno sobre la inversión (ROI) es: (Utilidad Neta / Inversión) *100”.

Staff Party tiene una utilidad neta anual de aproximadamente 5.8 millones de lempiras, con un ROI de 23.61%, lo que proyecta una rentabilidad del 23.61% anual.

4.5.6. Cronograma de ejecución

Tabla 16. Plan de ejecución

Nombre de la tarea	F.Inicio	F.Termina	Duración	Responsable	P2		P3		P4		Supuesto
					abr	may	jun	jul	ago	sep	
<input type="checkbox"/> Gerencia de Recursos Humanos	01/04/17	13/07/17	89d								
Contratación del Gerente de Recursos Humanos	01/04/17	09/06/17	60d	Gerente General							Contratación finalizada
Capacitación del Gerente de Recursos Humanos	10/06/17	13/07/17	29d	Gerente General							Capacitación finalizada
<input type="checkbox"/> Proceso de reclutamiento de personal	14/07/17	25/07/17	10d								
Planificación de Recurso Humano	14/07/17	18/07/17	4d	Área solicitante							Planificación finalizada
Evaluar la plaza vacante	19/07/17	25/07/17	6d	Área solicitante/Recursos Humanos							Evaluación de la plaza vacante finalizada
Actualización del perfil del puesto	19/07/17	25/07/17	6d	Área solicitante/Recursos Humanos							Actualización del perfil del puesto finalizado
Evaluar el tipo de reclutamiento	19/07/17	25/07/17	6d	Área solicitante/Recursos Humanos							Evaluar el tipo de reclutamiento finalizado
Publicar la plaza vacante	19/07/17	25/07/17	6d	Recursos Humanos							Publicar la plaza vacante finalizado
<input type="checkbox"/> Proceso de selección de personal	26/07/17	02/11/17	86d								
Recepción de solicitudes	26/07/17	11/09/17	41d	Recursos Humanos							Recepción de solicitudes finalizado
Revisar documentación	12/09/17	19/09/17	7d	Recursos Humanos							Revisión de documentación finalizado
Analizar la información de los postulantes	20/09/17	25/09/17	5d	Área solicitante							Análisis de postulantes finalizado
Contactar candidatos	26/09/17	27/09/17	2d	Recursos Humanos							Contactar candidatos finalizado
Realizar entrevistas	28/09/17	09/10/17	10d	Área solicitante/Recursos Humanos							Realizar entrevistas finalizado
Aplicar pruebas de conocimiento	10/10/17	20/10/17	10d	Área solicitante							Pruebas de conocimiento finalizado
Aplicar psicométricos	10/10/17	20/10/17	10d	Recursos Humanos							Psicométricos finalizados
Utilizar tecnología	10/10/17	20/10/17	10d	Recursos Humanos							Tecnología usada
Comunicar la decisión	21/10/17	01/11/17	10d	Área solicitante/Recursos Humanos							Decisión comunicada
Contactar al candidato	21/10/17	01/11/17	10d	Recursos Humanos							Candidato contactado
Comunicar condiciones contractuales	02/11/17	02/11/17	1d	Recursos Humanos							Condiciones contractuales comunicadas

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

En este capítulo se da respuesta a las preguntas y objetivos de la investigación en base al análisis de los resultados, planteando conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

Los factores que han limitado el proceso de reclutamiento y selección de personal, según los resultados de la investigación es no utilizar al máximo las fuentes de reclutamiento, ya que no se han podido llenar todas las vacantes.

Cuando se aplicó la encuesta y la entrevista Staff Party no contaba con un proceso formal de reclutamiento y selección de personal.

La etapa de reclutamiento inicia con la requisición de personal por parte de un área de la empresa Staff Party y la etapa de selección del talento humano inicia con la finalización de la etapa de reclutamiento.

Proponer un manual de reclutamiento y selección de talento humano para alcanzar los objetivos establecidos por Staff Party, le ayudará a mejorar el proceso de reclutamiento y selección de su talento humano.

5.2. Recomendaciones

Focalizar las fuentes de reclutamiento para atraer a los candidatos adecuados para el proceso de selección de talento humano.

Se recomienda la contratación de un Gerente de Recursos Humanos para crear una estrategia de valorización de los empleados.

Mantener los tiempos de un día entre la postulación y la primera entrevista, así como los tiempos de duración de las entrevistas.

Seguir las instrucciones del manual para el fortalecimiento empresarial del proceso de reclutamiento y selección del talento humano en Staff Party.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguillo, R. (2012). Formación de equipos de alto desempeño y estrategias gerenciales en proyectos de empresas publicitarias. Obtenido de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1162/html
- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Obtenido de: <http://www.ebrary.com>
- Arriaza, A. (2015). Selección de personal y corrupción. Obtenido de: <http://www.latribuna.hn/2015/02/21/seleccion-de-personal-y-corrupcion/>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3a ed.).
- Bizagi, (2011). Reclutamiento y Selección Construcción. Obtenido de: <http://www.bizagi.com/processcentral/Documents/ad042965-b2a2-4ece-b392-74fea7dfebaa/docs/Reclutamiento%20y%20Selecci%C3%B3n%20Construcci%C3%B3n.pdf>
- Bravo, R. Á. M. (2012). Planeación de recursos humanos. Obtenido de: <http://www.ebrary.com>
- Bunge, M. (1981). La ciencia. Su método y su filosofía.
- Documentación Staff Party, (2016). Balances generales
- Carvajal, L. (2013). La inducción como método de investigación científica. Obtenido de: <http://www.lizardo-carvajal.com/la-induccion-como-metodo-de-investigacion-cientifica/>
- Castaño, C. M. G., López, M. G. D. L. M., & Prieto, Z. J. M. (2009). Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S). Madrid, ES: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Obtenido de: <http://www.ebrary.com>
- Castillo, A. J. (2012). Administración de personal: un enfoque hacia la calidad (3a. ed.). Bogotá, CO: Ecoe Ediciones. Obtenido de: <http://www.ebrary.com>

Castellanos, M. (2011). formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf. Obtenido <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>

Código de trabajo Honduras, (1959) obtenido de: [http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Codigo%20del%20Trabajo%20\(Actualizado%202015\).pdf](http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Codigo%20del%20Trabajo%20(Actualizado%202015).pdf)

Colectivo, D. A. (2011). Manual selección de personal. Madrid, ES: Editorial CEP, S.L. Obtenido de: <http://www.ebrary.com>

Colunga, C. (2003). El reclutamiento de personal en México. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones. 1988, Vol. 4 (11). 5 Páginas. Madrid, ES: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Obtenido de <http://www.ebrary.com>

Costa, txell. (2013). Tip: La gestión de los medios de comunicación. Obtenido de: <http://www.txellcosta.com/tip-la-gestion-de-los-medios-de-comunicacion/>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano 3era ed.

Economista, E. (2016). Libro. Economista obtenido de: <https://search.proquest.com/docview/1803328160?accountid=35325>

El uso de la encuesta en las ciencias sociales. (2013). Obtenido de: <http://www.ebrary.com>

Etapas de un proceso de Selección de Personal. Obtenido de: <http://www.gsh.com.co/etapas-de-un-proceso-de-seleccion-de-personal/>

Escamilla, M. (2013). Aplicación básica de los métodos científicos. Obtenido de: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES40.pdf

Font, F. J., & Pasadas, D. A. S. (2016). Las encuestas de opinión. Obtenido de: <http://www.ebrary.com>

- Flores, G. (2014). Definición de Políticas en la Organización - DEHO. Obtenido de:
<http://www.deho.mx/definicion-de-politicas-en-la-organizacion/>
- Galarce, M. (2003, Jul 29). Claves para formar un buen personal. La Opinión obtenido de:
<https://search.proquest.com/docview/368277063?accountid=35325>
- García, N. J. A., & Paredes, H. L. M. (2014). Estrategias financieras empresariales. México, D.F.,
MX: Grupo Editorial Patria. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- González, A. (2013, May 11). Pide trabajo con un currículum en video. Mural Retrieved from
<https://search.proquest.com/docview/1349921662?accountid=35325>
- Gonzales, E. (2015). El método científico.
- Grados, E. J. A. (2013). Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal (4a. ed.).
México, D.F., MX: Editorial El Manual Moderno. Obtenido de <http://www.ebrary.com>
- Hidalgo, A (2017): Gerente general Staff Party.
- J. Carnejo, A., & Cejas, M. (2009). Responsabilidad Social: Factor clave de la gestión de los
recursos humanos en las organizaciones del siglo XXI.
- Jimenez, (2010). Importancia del reclutamiento y selección de personal para las empresas.
Obtenido de: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28029/1/IsraelFernandezJim.pdf>
- Laorden, F. M., Pin, Ramon., & Diez, V. I. (2004). Reclutamiento a través de internet:
oportunidades y riesgos. Madrid, ES: Ediciones Deusto - Planeta de Agostini Profesional y
Formación S.L. Obtenido de: <http://www.ebrary.com>
- Lefcovich, M. L. (2009). Gestión de Relaciones Humanas. Obtenido de:
<http://winred.com/management/gestion-de-relaciones-humanas/gmx-niv116-con2641.htm>
- Mano, M. (2002). Planeación y reclutamiento de recursos humanos. Obtenido de:
<http://orbita.starmed.com/~unamosapuntes/tareas/administracion/recursoshumanos.htm>

Martínez, C. R. D. (2009). Investigación comercial: técnicas e instrumentos. Obtenido de:
<http://www.ebrary.com>

Masson, V. (2009). Medios de reclutamiento. Obtenido de: <http://www.mailxmail.com/curso-seleccion-personal-reclutamiento-personas/medios-reclutamiento>

Maurer, R. (2015). Recruiters Speak: Competition Will Increase. Obtenido de
<https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/talent-acquisition/Pages/Recruiters-Competition-Will-Increase.aspx#sthash.sgnbXcrM.dpuf>

Mayorga, W. (2015). Conflicto entre Objetivos Individuales y Organizacionales. Obtenido de
<http://www.rh7flex.cl/?q=node/17>

Mondy, W., & Noe, R. (2000). Administración de recursos humanos .6ta ed.

Montes, J., & Gonzales, P. (2010). Selección de personal: La búsqueda del candidato adecuado.

Morales, F. (2012). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. Obtenido de: <http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>.

Orellana, D (2016): Clase estadística en las organizaciones.

Orihuela, G. (2000). Buscan con nueva técnica reducir rotación laboral. Obtenido de
<https://search.proquest.com/docview/374108855?accountid=35325>

Prieto, R. (2013). Reclutamiento. Obtenido de
<http://administraciondepersonal1.socials.uba.ar/files/2013/09/Reclutamiento-Fuentes.pdf>

Reclutamiento especializado. (2010). Reforma obtenido de
<https://search.proquest.com/docview/750402319?accountid=35325>

Ricalde, P. (2014). ¿Por qué es importante el proceso de reclutamiento y selección de personal? ★ Quiu. Obtenido de: <http://quiurevista.com/por-que-es-importante-el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>

- Rodríguez-Serrano, J. C. (2004). El modelo de gestión de recursos humanos. Obtenido de:
<http://www.ebrary.com>
- Rojas, P. (2010). Reclutamiento y selección 2.0: la nueva forma de encontrar talento. Barcelona, ES: Editorial UOC. Obtenido de <http://www.ebrary.com>
- Sánchez, F. M. D. (2013). Gestión de recursos humanos (MF0238_3). Madrid, ES: Editorial CEP, S.L. Obtenido de: <http://www.ebrary.com>
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación, 5ta ed.
- Torres, C. (2006). Metodología de la investigación (2nd ed.).
- Valeriano, O (2016). Dirección financiera
- Ventura, S. (2011). La gestión de conocimiento. Obtenido de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/seleccion-personal/1599/la-gestion-de-conocimiento/>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de investigación: Encuesta

Soy estudiantes de UNITEC, estoy cursando el proyecto de graduación de la maestría de Dirección Empresarial, me regala un momento de su tiempo para contestar la siguiente encuesta. El objetivo de la misma es medir el fortalecimiento empresarial en el área de recursos humanos en Staff Party.

1. ¿A través de qué medio de comunicación se enteró de la solicitud de personal en Staff Party?

- a. Por anuncios en la prensa
- b. Por recomendación de un empleado
- c. Por avisos en instituciones educativas
- d. Por redes sociales
- e. Por empresas de reclutamiento
- f. Otros Especifique: _____

2. ¿Cuál considera usted que es la fuente más óptima de reclutamiento?

- a. Por anuncios en la prensa
- b. Por recomendación de un empleado
- c. Por avisos en instituciones educativas
- d. Por redes sociales
- e. Por empresas de reclutamiento
- f. Otros Especifique: _____

3. Su proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas por usted.

- a. Muy satisfecho
- b. Bastante satisfecho
- c. Poco satisfecho
- d. Nada satisfecho

4. ¿Cuál fue el tiempo entre su postulación y su primera entrevista en Staff Party?

- a. Un día
- b. Menos de una semana
- c. Menos de un mes

5. ¿De qué forma llegó a ocupar su cargo actual?

- a. Ascenso
- b. Promoción
- c. Incorporación Directa

6. ¿Llenó alguna planilla de solicitud de empleo suministrada por Staff Party?

- a. Si
- b. No

7. ¿Cuáles fueron los documentos entregados para la solicitud del empleo?

- a. Curriculum Vitae
- b. Título Universitario
- c. Constancia de Trabajos
- d. Cursos realizados
- e. Certificado Médico
- f. Antecedentes penales
- g. Ninguno
- h. Otros Especifique: _____

8. ¿El encargado de realizar la entrevista paso poco o demasiado tiempo entrevistándole?

- a. Mucho
- b. El tiempo estuvo bien
- c. Demasiado poco

9. ¿Qué actividades del área de selección de personal cambiaría para mejorar el proceso?

- a. Convocatoria
- b. Metodología de la entrevista
- c. Comunicado de aceptación o rechazo

10. ¿Sexo?

- a. Femenino
- b. Masculino

Anexo 2. Instrumento de investigación: Entrevista

Buen día, soy estudiantes de UNITEC, cursando el proyecto de graduación de la maestría de Dirección Empresarial, nos regala un momento de su tiempo para contestar la siguiente entrevista. El objetivo de la misma es para medir el fortalecimiento empresarial en el área de recursos humanos en Staff Party.

1. ¿Quién realiza la gestión de contratación del talento humano?

2. ¿Cumple con los objetivos de Staff Party el proceso de reclutamiento y selección de personal?

3. ¿Qué tipos de pruebas de conocimiento aplica?

4. ¿En que basa sus decisiones para seleccionar el recurso del talento humano?

5. ¿Utiliza un manual de reclutamiento y seleccion de talento humano?

6. ¿Le gustaría contar con un manual de reclutamiento y seleccion de talento humano?

7. ¿Qué medios de comunicación utiliza para el reclutamiento del talento humano?

8. ¿El proceso de selección que utiliza, ha sido efectivo durante los últimos seis meses?

9. ¿En Staff Party, Existe un proceso de selección estructurado y efectivo?

10. ¿Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización?

11. ¿Las pruebas psicométricas, brindan la información necesaria para el proceso de selección?

12. ¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida?


13. ¿La verificación de referencias laborales se hace con cada candidato de una manera honesta y efectiva?

14. ¿Cuál considera usted que es la fuente más óptima de reclutamiento?

CONSTANCIA

Yo, **Miguel Alejandro Reyes Reyes**, con identidad número 0801-1988-15610 con profesión Ingeniero en Ciencias de la Computación, residente en esta ciudad, por este medio **HAGO COSTAR:** que he realizado la supervisión y revisión del documento, siendo como asesor temático del documento titulado: Tesis de postgrado, **FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, CASO STAFF PARTY**, sustentado por **ALEX FABRICIO MARTINEZ RIVERA**, previa investidura al título de **MASTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**.

Para los fines que al interesado convengan, extendiendo la presente a los veintitrés días del mes de marzo del año dos mil diecisiete.



V.B. Miguel Reyes


Celular: +504 9852-7567

Correo: mglreyes88@gmail.com

CONSTANCIA

Yo, **Herminio José Matute Portillo**, con identidad número 0801-1983-01090 con profesión Licenciatura en Administración de Empresas, residente en esta ciudad, por este medio **HAGO COSTAR**: que he revisado la **ortografía y redacción** del documento titulado: Tesis de postgrado, **FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, CASO STAFF PARTY**, sustentado por **ALEX FABRICIO MARTINEZ RIVERA**, previa investidura al título de **MASTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**.

Para los fines que al interesado convengan, extendiendo la presente a los veintidós días del mes de marzo del año dos mil diecisiete.



Herminio José Matute Portillo

Teléfono: 2265-8446, ext. 2774

Celular: 9947-3240


Correo: herminio.m2@gmail.com o hmatute@tigo.com.hn

V_o B_o ASESOR METODOLÓGICO

Z ZELAYA OVIEDO CARLOS AUGUSTO   Responder a todos | 
lun 27/03, 9:49
FABRICIO ICIO MARTINEZ RIVERA; PG Postgrado 

Bandeja de entrada

1 Tesis final -Alex Martin... 
2 MB

 Mostrar todos 1 archivos adjuntos (2 MB) [descargar](#)

Guardar en OneDrive - Universidad Tecnologica Centroamericana

Estimado Maestrante Martinez Rivera.

He revisado su documento de tesis y valoro el cumplimiento de los requerimientos según manuales, por tanto, le doy el **V_o B_o** que corresponde para que continúe y proceda a imprimir tres ejemplares siempre a doble cara y los entregue en las oficinas de postgrado dándole seguimiento a lo establecido en el cronograma de actividades (ver plataforma). La impresión debe hacerla del último documento revisado que aquí se adjunta. Le recomiendo imprimir la síntesis y entregarla a cada miembro de terna al momento de la defensa.

Recuerden anexar al final del documento de tesis lo siguiente:

- el Vo Bo del asesor temático,
- la constancia de lectura,
- el Vo Bo de asesor metodológico

Saludos y muchos éxitos.

Carlos A. Zelaya Oviedo
Asesor metodológico PG