



**FACULTAD DE POSTGRADO
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA EN LOS PROCESOS DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN GILDAN RIO NANCE**

SUSTENTADO POR:

ILIANA VANESSA MOLINA LÓPEZ

KAREN ALEJANDRA NAVARRETE CONTRERAS

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

MÁSTER EN

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SAN PEDRO SULA, CORTÉS

HONDURAS, C.A.

MAYO, 2022

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL

JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA

DIRECTORA UNITEC CAMPUS S.P.S

MARIA ROXANA ESPINAL

DIRECTORA NACIONAL DE POSTGRADO

ANA DEL CARMEN RETTALLY

**PROPUESTA DE MEJORA EN LOS PROCESOS DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN GILDAN RIO NANCE**

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

MÁSTER EN

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASESOR METODOLÓGICO

CARLOS TRIMINIO

ASESOR TEMÁTICO

ALONSO RAMOS

MIEMBROS DE LAS TERNA

KARLA FERRERA

HÉCTOR MARTÍNEZ

TULIO BUESO

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2022

Iliana Vanessa Molina López

Karen Alejandra Navarrete Contreras

Todos los derechos son reservados.



FACULTAD DE POSTGRADO

PROPUESTA DE MEJORA EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN GILDAN RIO NANCE.

NOMBRE DEL MAESTRANDO

ILIANA VANESSA MOLINA LÓPEZ

KAREN ALEJANDRA NAVARRETE CONTRERAS

RESUMEN

El siguiente estudio se llevó a cabo en la empresa Gildan Rio nance, se identificaron efectos que están retrasando el proceso de entrega de los expedientes. El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo no experimental con un diseño transaccional y con alcance descriptivo. Con un tipo de muestra probabilística. Se consolido un cuestionario utilizando la escala de Likert, en base a las tres variables de la investigación, según los resultados obtenidos se rechazó la hipótesis alternativa y se aceptó la hipótesis nula ya que los procesos de reclutamiento y selección, los efectos de la elaboración de los expedientes y las competencias que posee el equipo no influyen en el tiempo de entrega de los expediente a las plantas de Gildan Rio Nance, por lo tanto la propuesta de mejora consistió en elaborar un plan de acción en base a las variables que se identificaron en la investigación.

Palabras claves: Competencias, Reclutamiento, Reclutamiento Externo, Reclutamiento Interno, Selección.



GRADUATE SCHOOL

PROPOSAL TO IMPROVE THE RECRUITMENT AND SELECTION PROSESSES IN GILDAN, RIO NANCE

STUDENT NAME:

ILIANA VANESSA MOLINA LÓPEZ

KAREN ALEJANDRA NAVARRETE CONTRERAS

ABSTRACT

The following research was carried out in Gildan Rio Nance company, effects that are delaying the process of delivery of the files were identified. The research had a non- experimental quantitative approach with a transactional design, a descriptive scope and a probabilistic type of sample. A questionnaire was consolidated using the Likert Scale, based on the three variables of the investigation, according to the results obtained, the alternative hypothesis was rejected and the null hypothesis was accepted since the recruitment and selection processes, the effects of the preparation of the files and the skills of the team possesses do not influence the delivery time of the files to the Gildan Rio Nance plants, therefore the improvement proposal consisted of developing an action plan based on the variables that were identified in the research.

Keywords: Recruitment, Selection, Skills, Internal Recruitment, External Recruitment.

DEDICATORIA

Primeramente, lo dedico a Dios por permitirme culminar con éxito una meta más en mi vida, por siempre guiar mis pasos, por darme la sabiduría, fortaleza y entendimiento y sobre todo por nunca dejarme caer aun en los momentos difíciles. A mi mami Concepción Aguilar y tío Carlos Chacón por apoyarme en todo momento, por siempre motivarme a dar lo mejor de mí, por estar a mi lado en todas mis metas de inicio a fin y por siempre creer en mí, a mis primas y padrino por siempre estar presentes y apoyarme a sobrellevar de buena manera este proceso. A mis amigos más cercanos por ayudarme con sus consejos y estar conmigo de manera incondicional en esta nueva etapa de mi vida y por motivarme siempre a dar lo mejor, a mi equipo de trabajo por apoyarme, confiar en mí, en mis capacidades, por su disposición de tiempo.

-Iliana Vanessa Molina López

El presente trabajo va dedicado en primer lugar a Dios por ser guía y luz a lo largo de este camino y por permitirnos culminar con éxito un logro más en mi vida, por brindarnos sabiduría y entendimiento para poder alcanzar la meta final. En segundo lugar, a mis padres por el constante apoyo brindado, por siempre acompañarnos y orientarnos al camino del éxito académico. Así mismo, a mis familiares y amistades que me aconsejaron y brindaron apoyo en el proceso, por la motivación transmitida para lograr alcanzar una meta profesional más.

-Karen Alejandra Navarrete Contreras

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por permitirme estar culminando mi maestría en el tiempo y forma que me lo propuse. A la empresa Gildan Rio Nance por creer en el estudio de investigación. Al máster Carlos Triminio, por su disponibilidad de tiempo en atendernos en todo momento, por apoyarnos y creer siempre en nuestro proyecto, por sus palabras de motivación en momentos difíciles, por su entrega al momento de impartir la clase y por siempre querer sacar lo mejor de nosotros. Al máster Alonso Ramos por creer en nosotras y aceptar ser nuestro asesor temático, por su apoyo en el desarrollo del proyecto y finalmente pero no menos importante a todos los catedráticos que formaron parte de mi formación como maestrante en la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC).

-Iliana Vanessa Molina López

Primero que todo, infinitas gracias a Dios por darme el privilegio de llegar a este momento, por la sabiduría que me da cada día y sobre todo por bendecir mi camino y ayudarme a lograr las metas académicas que me propongo. Gracias a la empresa Gildan Rio Nance por abrirnos la puerta y permitirnos realizar la investigación en tan prestigiada organización. Como también, se le agradece a los catedráticos y asesor Carlos Triminio por el aprendizaje brindado.

-Karen Alejandra Navarrete Contreras

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	5
1.3.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	7
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	7
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	8
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	9
2.1.1 ANÁLISIS DEL Macro ENTORNO	10
2.1.2 ANÁLISIS del Micro ENTORNO.....	12
2.1.3 ANÁLISIS INTERNO.....	14
2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO.....	17
2.3 CONCEPTUALIZACIONES.....	24
2.4 MARCO LEGAL	26
CAPITULO III: METODOLOGÍA	28
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA	28
3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA	29
3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO.....	30
3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	32

3.1.4 HIPÓTESIS.....	34
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS	34
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.3.1 POBLACIÓN.....	35
3.3.2 MUESTRA	36
3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS	36
3.3.4 UNIDAD DE RESPUESTA.....	37
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	38
3.4.1 INSTRUMENTO.....	38
3.4.2 TIPO DE INSTRUMENTO.....	38
3.4.3 PROCESO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	38
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	40
3.5.1 FUENTES PRIMARIAS	40
3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS	40
CAPITULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS	41
4.1 COMPARACIÓN ENTRE LA UNIDAD DE ANÁLISIS Y LA ENCUESTA.....	41
4.2 DATOS GENERALES.....	42
4.3 VARIABLE #1	44
4.4 VARIABLE #2.....	60
4.5 VARIABLE #3.....	66
4.6 CONSOLIDADO DE VARIABLE #1	78
4.7 CONSOLIDADO DE VARIABLE #2.....	79
4.8 CONSOLIDADO DE VARIABLE #3.....	80
4.9 RESULTADO TOTAL DE LA ENCUESTA.....	81
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82

5.1 CONCLUSIONES.....	82
5.2 RECOMENDACIONES	84
CAPITULO VI: APLICABILIDAD.....	86
6.2 INTRODUCCIÓN.....	86
6.3 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN	87
6.3.1 VARIABLE #1.	87
6.3.2 VARIABLE #2	88
6.3.3 VARIABLE #3	89
6.4 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	90
REFERENCIAS	91
ANEXOS	93
ANEXO 1. CUESTIONARIO.....	93
ANEXO 2. CARTA DE VALIDACION DE LA EMPRESA	104
ANEXO 3. CARTA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO	105
ANEXO 4. CARTA DEL ASESOR TEMÁTICO	106
GLOSARIO	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz Metodológica.....	29
Tabla 2 Operacionalización de las Variables	32
Tabla 3 Unidad de Análisis	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras 1. Diagrama de variables de investigación.....	30
Figuras 2 Diagrama de variables de investigación.....	31
Figuras 3 Diseño de esquema metodológico.....	35
Figuras 4 Tiempo de laborar en la Organización	42
Figuras 5 Edad.....	43
Figuras 6 Nivel académico	44
Figuras 7 Indicador Tiempo	47
Figuras 8 Indicador Método	48
Figuras 9 Indicador Método	49
Figuras 10 Indicador Tiempo	50
Figuras 11 Indicador Control	51
Figuras 12 Indicador Control	52
Figuras 13 Indicador Organización.....	53
Figuras 14 Indicador Control	54
Figuras 15 Indicador Claridad.....	55
Figuras 16 Indicador Tiempo	56
Figuras 17 Indicador Requisitos.....	57
Figuras 18 Indicador Meta	58
Figuras 19 Indicador Seguimiento	59
Figuras 20 Indicador Seguimiento	61
Figuras 21 Indicador Seguir los procesos establecidos.....	62
Figuras 22 Indicador Orden.....	63
Figuras 23 Indicador Control	64

Figuras 24 Indicador Control	65
Figuras 25 Indicador Claridad.....	68
Figuras 26 Indicador Objetivos	69
Figuras 27 Indicador Comunicación	70
Figuras 28 Indicador Toma de Decisiones	71
Figuras 29 Indicador Toma de decisiones.....	72
Figuras 30 Indicador Trabajo en equipo	73
Figuras 31 Indicador Orientado a resultados.....	74
Figuras 32 Indicador Compromiso.....	75
Figuras 33 Indicador Compromiso.....	76
Figuras 34 Indicador Participación	77
Figuras 35 Consolidado Variable 1	78
Figuras 36 Consolidado Variable 2.....	79
Figuras 37 Consolidado Variable 3	80
Figuras 38 Resultado Total de la Encuesta.....	81

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

En el siguiente estudio se presenta detalladamente los antecedentes encontrados sobre el tema de investigación junto al planteamiento del problema a investigar, seguidamente se enumeran los objetivos y preguntas de investigación con la finalidad de dar respuesta a ello. Al finalizar el estudio, también se describe la justificación de la investigación.

1.1 INTRODUCCIÓN

Se investigarán los procesos de reclutamiento y selección por medio de un cuestionario con escala de Likert de acorde a las variables de la investigación y se propondrá una propuesta de mejora en base a las necesidades que se encuentren en el área de reclutamiento y selección, esto debido a que, en ocasiones se escuchan comentarios de algunas personas en planta que los expedientes no se están entregando a tiempo, esto puede conllevar a que las plantas tengan una demora en la inducción y contratación del candidato seleccionado.

El trabajo de investigación que se realizará en el área de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance consta de seis capítulos los cuales serán distribuidos de la siguiente manera:

En el primer capítulo se detallan los antecedentes y se plantea el problema a investigar, así mismo, los objetivos del proyecto y la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo se describirá el análisis de la situación actual, tomando en cuenta el macroentorno y microentorno Así mismo se describen varias teorías de sustento que dan soporte a la investigación.

En el tercer capítulo se propone la metodología que se utilizará en la investigación, así mismo se presentan dos tablas y un diagrama, la primera tabla consiste es la matriz metodológica, la segunda en la operacionalización de las variables, y el diagrama que se presenta pertenece a las variables de la investigación.

En el cuarto capítulo se describe cada una de las variables de investigación, por lo tanto, se analiza el proceso actual del área de reclutamiento y selección, los efectos de la elaboración de los expedientes y las competencias del equipo de reclutamiento y selección, seguidamente se presentan las figuras de los resultados y el análisis de estos, para poder enunciar las conclusiones y recomendaciones.

En el quinto capítulo se describen las conclusiones y recomendaciones según los resultados obtenidos, esto según la percepción de la fuerza laboral del área de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance.

En el sexto y último capítulo se propone la aplicabilidad del estudio de investigación, en base a los resultados obtenidos se detalla la propuesta de mejora.

Con la finalidad de validar el cuestionario aplicado a ocho colaboradores del departamento de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance, los resultados obtenidos denotan que la propuesta de mejora en los procesos de reclutamiento y selección en Gildan Rio Nance, cuenta con un alto grado de confiabilidad el cual es representado por el alfa de Cronbach con un 0.855.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

A continuación, se presentan los antecedentes sobre como agilizar los procesos de reclutamiento y selección y sobre los entregables en tiempo y forma, con la finalidad de encontrar una relación entre ambas partes.

El reclutamiento de candidatos es la etapa inicial del proceso de obtención de personas que da paso a la selección y posterior contratación e integración de los individuos a las organizaciones. Incluye, según Barber (1998), todas las actividades y prácticas llevadas a cabo por la organización, con el objetivo principal de identificar y atraer a empleados potenciales. (Francisco Ganga Contreras, 2008)

El reclutamiento del personal es una de las primeras fases del reclutador, se lleva a cabo con la finalidad de poder adquirir el mejor talento humano dentro de la organización.

Según los autores como Dessler y Varela (2004); Alcalde, González y Flores (1996) el proceso de reclutamiento de personal puede verse como una serie de fases donde confluyen varios puntos. Es así como Werther y Davis mencionan que el primer paso es buscar a todos aquellos postulantes que poseen el interés de ocupar el puesto, para luego hacer una selección del mejor de ellos.

Mientras que los autores Alcalde, González y Flores proponen primero, “realizar un pronóstico y estudiar la fuerza laboral existente para ese puesto de trabajo, para luego, reclutar al personal a través de alguna técnica de selección y finalmente ser aprobado el candidato, por la persona o supervisor a cargo”. (Francisco Ganga Contreras, 2008).

Según Casado (2003), el proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. La selección de personal ha tenido una evolución muy rápida, forzada por la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados escasos y a la utilización de modelos muy variados, buscando habilidades actuales más que potencial futuro, poniendo un mayor énfasis al perfil psicográfico, es decir cómo piensa, siente y vive. (Francisco Ganga Contreras, 2008)

Una vez finalizado el proceso de reclutamiento, e identificado los mejores postulantes a la posición, se lleva a cabo el proceso de selección y la elaboración del expediente, con la finalidad de obtener contratar el candidato en el menor tiempo posible, evitando así la pérdida del mismo.

En un proceso de reclutamiento y selección formal, paso a paso, cada persona involucrada en él ya sea como entrevistador, administrador, reclutador o decisor entiende y asume su rol y responsabilidad. El proceso en general persigue incrementar la eficacia, mejorar la calidad y reducir la confusión. Del mismo modo, un proceso bien definido de reclutamiento y selección garantiza la selección del mejor nuevo empleado en el menor tiempo posible. (Corral, 2007)

Al no tener en tiempo y forma el proceso de reclutamiento contrae ciertas delimitantes dentro del área, ya que esto puede estancar el proceso de contratación en las organizaciones.

GILDAN Activewear Inc. es un fabricante canadiense-estadounidense de ropa de marca, que incluye ropa deportiva en blanco sin decoración, como camisetas, camisas deportivas y vellones, que posteriormente son decoradas por empresas de serigrafía con diseños y logotipos. La compañía también suministra calcetines deportivos, casuales y de vestir de marca y marca privada a compañías minoristas en los Estados Unidos, incluidas Gold Toe Brands, PowerSox, SilverToe, Auro, All Pro y la marca GILDAN. La compañía también fabrica y distribuye calcetines marca Under Armour y New Balance. (Gildan, 2022)

Actualmente en el parque, Gildan Rio Nance existen diez plantas de producción, dos plantas en donde se elaboran calcetines, cinco plantas de producción textil, el centro de distribución, la planta de químicos y la planta regional administrativa, de la cual se deriva el área de reclutamiento y selección.

Generalmente los reclutamientos en Gildan Rio Nance, se llevan a cabo de lunes a miércoles para nivel operativo (personal de producción), mientras que para el nivel indirecto (personal de mantenimiento, asistentes, auditores, jefaturas, coordinadores etc.) se realizan entre semana, según la búsqueda de perfiles en línea o en físico.

Para Gildan Rio Nance, los primeros tres meses del año existe mucha demanda ya que la mayoría de las personas se acercan a los portones con el objetivo de obtener un empleo estable, en el cual se puedan sustentar económicamente. Dando importancia a esto se implementó reclutar de lunes a viernes (solo cuando existe mucha demanda de personal aplicando o cuando existe mucha demanda de plazas vacantes), esto para un reclutador conlleva más carga laboral ya que tiene que estar en el reclutamiento de las personas que llegan de forma física a aplicar y al mismo tiempo deben dar seguimiento a los expedientes de los candidatos que ya finalizaron proceso en esa misma semana, para poder entregar el expediente a planta, con esta entrega se lleva a cabo la inducción y contratación del personal seleccionado entre semana.

El área de reclutamiento y selección cuenta con nueve colaboradores que ayudan a alimentar a todas las plantas antes mencionadas de capital humano, cabe mencionar que las inducciones y contrataciones se llevan a cabo un día a la semana, cada planta tiene su proceso establecido según su agenda, valga la redundancia los expedientes deben estar terminados con toda la documentación requerida y posteriormente entregarlos a las plantas para su contratación.

Cabe mencionar que en raras ocasiones los expedientes no están terminados por el retraso de algún proceso de reclutamiento.

Estas situaciones se tratan de evitar o en su mayoría, eliminar lo más que se pueda ya que genera pérdidas como ser, en el tiempo y sobre todo los reproceso ya que cuando el proceso se demora demasiado tiempo los candidatos buscan otras opciones de empleo y a la hora que planta los llama a inducción ellos ya no se encuentran disponible.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Seguidamente se argumenta el origen de la idea de la investigación del presente proyecto, con la finalidad de lograr disminuir una problemática que perjudica al área de reclutamiento y selección en Gildan Rio Nance.

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Gildan Rio Nance, es una organización del rubro manufactura, como se mencionó anteriormente, cuenta con plantas textil y calcetín y de distribución, importante mencionar que se tiene una área especializada de reclutamiento y selección en donde todo el personal que entra a laborar debe primero realizar todo el proceso valga la redundancia, en el área de reclutamiento ya sea un candidato interno o externo, el área es la encargada de entregar a cada planta los expedientes de los candidatos seleccionados, por la planta y por el reclutador que llevo el proceso.

Este proceso se lleva a cabo todas las semanas, con el objetivo de poder cubrir la mayor cantidad posible de plazas vacantes, se debe tener presente el seguimiento de cerca de cada expediente que se entregará en la semana, que por lo que, comúnmente se tarda de 3 a 7 días la entrega de estos para su contratación, esto puede variar según la carga que tenga el reclutador debido a que, al mismo tiempo debe estar muy pendiente de dar seguimiento a las plazas que aún no tienen un candidato seleccionado, el reclutador debe tratar de llevar un equilibrio entre los candidatos que tiene seleccionados, los que están en proceso de entrevista y los candidatos que tiene que buscar para poder cubrir las posiciones vacantes que tiene asignadas.

La asignación se realiza según el volumen de plazas que tiene cada reclutador sin importar la planta, cada reclutador tiene la responsabilidad de poder cubrir las posiciones en tiempo y forma. Todo esto conlleva a que existan ocasiones en la que el reclutador tome más del tiempo en el que comúnmente se entregan los expedientes, por lo que también esto conlleva a los comentarios dentro de las plantas. Por lo tanto, se pretende proponer una mejora en los procesos que estén generando algún tipo de tiempo extra en la entrega de estos.

1.3.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la empresa Gildan Rio Nance, el reclutar y seleccionar candidatos es un proceso de suma importancia que tienen como finalidad contratar al talento que mejor se acople según el perfil de puesto, con el objetivo que pueda desempeñar de manera eficiente sus funciones. Es de suma importancia contar con un proceso de reclutamiento bien estructurado, sólido y sobre todo ágil, con el fin de eliminar o mitigar errores y demoras en la entrega de los expedientes, lo cual repercute en la inducción y contratación de los candidatos seleccionados.

Es necesario analizar las variables que pueden influir en los procesos, haciendo hincapié en la entrega de expedientes, con el objetivo de corregir las demoras en el tiempo de entrega de los expedientes.

Cabe mencionar que el área de reclutamiento y selección es el área de recursos humanos que más contribuye en la competitividad y éxito de las organizaciones, debido a que la fuerza laboral que la compone es la que logra hacer funcionar una compañía mediante su mano de obra, compromiso y buen desempeño.

Según lo antes expuesto se formula la problemática a investigar en forma de pregunta;

¿De qué forma se podrían analizar los procesos de reclutamiento y selección para la elaboración de una propuesta de mejora, identificando la importancia de estos, con la finalidad de entregar los expedientes en tiempo y forma a la planta correspondiente de Gildan Rio Nance?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

A continuación, se formularon las siguientes preguntas de investigación con el objetivo de indagar en la problemática:

- 1) ¿Cómo se realizan en la actualidad los procesos de Reclutamiento y Selección en Gildan Rio Nance?
- 2) ¿Cuáles son los efectos que se generan en la elaboración de los expedientes en Gildan Rio Nance?
- 3) ¿Cuál es la situación actual de las competencias que posee el equipo de Reclutamiento y Selección de Gildan Rio Nance?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

A continuación, se presenta el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación como forma de aclarar los puntos que se esperan alcanzar en la investigación y de qué manera esto nos permite a lograr los resultados.

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los procesos de reclutamiento y selección para la elaboración de una propuesta de mejora, identificando la importancia de estos, con la finalidad de entregar los expedientes en tiempo y forma a la planta correspondiente de Gildan Rio Nance.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Evaluar cómo se realizan en la actualidad los procesos de Reclutamiento y Selección en Gildan Rio Nance.
- 2) Evaluar los efectos que se generan en la elaboración de los expedientes en Gildan Rio Nance.

- 3) Analizar la situación actual de las competencias que posee el equipo de Reclutamiento y Selección de Gildan Rio Nance.
- 4) Elaborar una propuesta de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos sobre las necesidades que presenta el área de reclutamiento y selección.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Lo que distingue a una organización de la competencia, es el capital humano que posee debido a que, las empresas logran alcanzar metas y posicionamiento mediante el desarrollo y dedicación de cada uno de los colaboradores, recalando que solo a través de la fuerza laboral se puede utilizar con efectividad los demás recursos.

Por lo que, en la actualidad, Gildan demanda la necesidad de agilizar los procesos de reclutamiento y selección. De tal manera que, se pueda elaborar una propuesta de mejora que ayude a obtener resultados eficientes en el área de reclutamiento y selección, siendo este un factor clave para alcanzar un mejor desempeño y entregar los expedientes de los candidatos a tiempo, por lo tanto, se disminuirían los comentarios sobre el tiempo de demora de estos en las plantas de Gildan Rio Nance.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

Mediante el presente marco teórico se busca brindar un concepto más claro sobre el tema de investigación, por ende, se pretende describir de manera precisa lo que está sucediendo acerca del proceso reclutamiento y selección en el macroentorno tomando como guía Latinoamérica, así como también se pretende analizar el microentorno partiendo de Centroamérica para luego llegar a nivel país Honduras.

Así mismo, se pretende considerar ciertos temas relacionados para poder tener un aprovechamiento de los procesos de reclutamiento y selección como ser, los métodos que se están utilizando para atraer el personal a las organizaciones de manera efectiva.

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Este nuevo virus ha obligado a que dirigentes de muchos principales países hayan tomado la decisión de confinar a sus ciudadanos para disminuir el impacto letal de este en vidas humanas. A su vez, esta situación ha cambiado las reglas de juego para algunas empresas, siendo una oportunidad para algunas y, para otras, una prueba de fuego. Si bien estamos en mundo globalizado donde es posible tener acceso a miles de candidatos que cumplan el perfil alrededor del mundo: debido al distanciamiento social y la incertidumbre respecto a la capacidad de movernos libremente entre países, e incluso, ciudades, las búsquedas se están limitando por posicionamiento geográfico. (Martinez, 2021)

Se ha aumentado el uso de chatbots por WhatsApp donde candidatos que cumplen con el perfil de la vacante, interactúan con un robot, contestando una serie de preguntas técnicas, de análisis y/o personalidad que vienen siendo un segundo filtro del proceso. Una vez superada esas primeras pruebas, los candidatos suelen recibir en su correo electrónico un enlace para

desarrollar evaluaciones psicotécnicas las cuales son grabadas, con el fin de evitar suplantación de identidad o con una contraseña para un acceso único. (Martinez, 2021)

El proceso de entrevista también ha sufrido cambios, pasando de entrevistas presenciales a entrevistas por videoconferencia, siendo las herramientas más usadas para estos eventos Zoom, Skype y Hangouts, Webex, Whatsapp entre otros. (Martinez, 2021)

2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO ENTORNO

Salinas (2020) describe el Reclutar y Seleccionar, como procesos que se han categorizado a lo largo del tiempo, bajo un estándar clásico, teniendo como objetivo atraer y contratar a los candidatos que mejor se adapten a los perfiles de puesto. Su importancia se centraliza en realizar los procedimientos mediante una planeación estratégica, el cual inicia por la búsqueda de candidatos aptos para el cumplimiento de los requerimientos, con el fin de mantenerse competitivos en el mercado, sin embargo, Desde hace aproximadamente diez años atrás, los países latinoamericanos han presentado cambios verdaderamente notables, en los cuales la innovación de la tecnología ha jugado un rol fundamental.

Según Veintimilla y Velásquez, Existen modelos de reclutamiento basados en los tradicional, la cual está caracterizado por el conocimiento y la experiencia del candidato, es decir en este modelo el empleado realizará las mismas acciones de acuerdo a su conocimiento; el segundo modelo por competencias, la cual se caracteriza por ser desarrollado en entornos cambiantes a través de un pensamiento estratégico, en este modelo no es suficiente el conocimiento y la experiencia se necesita de otras habilidades como la creatividad, flexibilidad y destrezas. (Salinas Rodriguez, 2020)

Salinas (2020) también menciona que los procesos de Reclutamiento y Selección se han modernizado con el tiempo, anteriormente las instituciones acostumbraban a realizarlos de forma manual, sin embargo, en base a una investigación se observa que se han ido reemplazando mediante la tecnología, por lo que, hoy en día los países como: Ecuador, Colombia, Perú y Cuba realizan los procesos de búsqueda de colaboradores y recolección de datos de estos, a través de sistemas. En los cuales, ingresan la información de cada seleccionado y así mismo, elaboran los expedientes de manera sistemática llevando así, una base de datos bajo estándares que les permite ejecutar acciones con rapidez y control en el manejo de la información de los candidatos.

Según Cetina, Mediante BPM, los procesos de negocio son más efectivos, más transparentes y ágiles, los problemas se resuelven antes de que se conviertan en asuntos más delicados, los procesos generan menos errores y estos se detectan más rápido y se resuelven antes. (Salinas Rodriguez, 2020)

Salinas (2020) en América Latina, la economía se incrementa constantemente debido a las inversiones extranjeras, contando así, con mayor fluctuación de ingresos y movimientos. Sin embargo, esto les genera mayor exigencia en la calidad de su fuerza laboral debido a que deben contar con talento humano calificado y apto para desempeñar las funciones requeridas del puesto, siendo un bien útil para la compañía. Es por ello por lo que, se mantienen la vanguardia en cuanto a los sistemas para el cumplimiento de los objetivos y metas.

Salinas (2020) las organizaciones se ven en la obligación de generar presupuesto para invertir en la renovación y rediseño de programas de negocios para aumentar la productividad de

las labores diarias. Es fundamental innovar, las instituciones latinoamericanas también se determinan por su extensa diversidad de culturas en el ámbito laboral en el que se desenvuelven.

Es por ello que, los procedimientos antes mencionados han sido objeto de estudio, en los cuales han ido sustituyendo las prácticas manuales por tecnológicas, son cambios que se han implementado desde el reclutar candidatos, en lo que hoy en día, se realiza dicha búsqueda a través de redes sociales y páginas web que les facilita el reclutamiento.

Seguidamente, entrevistas, pruebas elaboradas y ejecutadas mediante programas avanzados para una selección de participantes que mejor se adapten a los perfiles de puestos requeridos. Al haber realizado todos los pasos necesarios, los reclutadores procesan la información y elaboran sus respectivos análisis, para proceder a recolectar los datos y documentación de cada seleccionado para luego realizar la contratación, inducción y demás procedimientos.

2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO ENTORNO

Actualmente el mercado laboral está cambiando de manera constante, por lo tanto, es indispensable para las organizaciones y los colaboradores del departamento de Recursos Humanos la innovación y adaptación a los cambios que se están realizando en los procesos de reclutamiento y selección con la finalidad de atraer los mejores talentos y sobre todo retener su fuerza laboral. (Deloitte, 2017)

Los cambios en el área de reclutamiento y selección se están expandiendo a nivel Centroamérica, ya que en estos países se está desarrollando un impacto significativo en la incorporación de organizaciones extranjeras y para ello, es importante implementar una gestión internacional de los recursos humanos, en donde deberán enfrentar diferentes

procesos internos que utiliza la empresa, por ejemplo las técnicas que realizan para reclutar, seleccionar y retener el mejor talento humano dentro de sus organizaciones, que estrategias diseñan e implementan para poder tener un clima organizacional estable y saludable, en donde la fuerza laboral se sienta cómodo y satisfecho en su trabajo, que tipo de compensaciones y beneficios tienen como método de desarrollo y motivación. (Appelius, 2014)

Entre los factores externos se encuentran la adaptación a una nueva cultura, métodos de negociación, diferente idioma, nuevas normas, leyes y políticas, a ello se suma la importancia que tiene la inclusión sobre las diferentes generaciones que existen dentro de una organización, por lo tanto, se deberá desarrollar su fuerza laboral en donde se haga hincapié en la diversidad e inclusión de manera que estos puedan desarrollar el sentido de pertenencia dentro de la empresa. (Appelius, 2014)

La gestión de los procesos de reclutamiento y selección se torna más compleja y de alguna manera los cambios e innovación llegan un tanto lento y tardío en Centroamérica debido a múltiples factores que juegan en contra como ser los constantes cambios en el contexto socioeconómico que de alguna manera requieren un grado significativo de flexibilidad organizacional y visión estratégica a corto y largo plazo, para ello cabe mencionar que la gestión de recursos humanos en las empresas tradicionales es considerada más que todo como una tarea administrativa de soporte en donde el departamento es conocido o identificado como oficina – persona y no como lo que en realidad es, un asesor estratégico. (Deloitte, 2017)

En Centroamérica varias empresas lamentan el hecho que no haya el talento humano que ellos requieren para que ocupen los mejores puestos en sus empresas, sin embargo, se sabe

que talento humano hay y en cantidades en el mercado laboral, y que aún no pertenecen a una organización de manera estable, esto debido a que hoy en día las empresas están siendo muy exigentes a la hora del proceso de reclutamiento y selección ya que quieren captar el talento que mejor se acople al puesto, de manera que este logre cumplir con todas sus expectativas referente al perfil de puesto como ser las habilidades, conocimiento y experiencia con un mínimo de años sin dejar de fuera la formación académica, sin embargo, también está la otra parte en que las personas no se siguen capacitando, formando y desarrollando para poder estar dentro de los estándares de garantizar el profesionalismo esto en ocasiones por la economía o falta de interés personal. (Perez, 2019)

2.1.3 ANÁLISIS INTERNO

Los recursos humanos en Honduras han venido tomando un fuerte impacto hacia la evolución según los cambios que se han venido realizando a lo largo del tiempo en el mercado laboral, cabe mencionar que en sus inicios al departamento de recursos humanos no se le daba el reconocimiento debido en las empresas, luego de esto dio su primera evolución en las empresas como la oficina personal la cual cumplía con funciones administrativas y de relaciones industriales, en pocas palabras podemos decir que cumplía como vigilante en las empresas, luego como una área de procesos con funciones administrativas y actualmente considerado en varias organizaciones como un verdadero asesor estratégico dentro de las organizaciones en el área del capital humano.

Así mismo ha venido evolucionando el personal ya que en un principio se consideraba como un trabajador, un empleado y actualmente conocidos como socios o colaborador, una fuerza laboral el cual distingue a cualquier empresa con la finalidad de darle valor, conexión humana y sentido de pertenencia en la organización, cabe mencionar la importancia que tiene el reconocer a los colaboradores. (Clavería, 2009)

El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados. (Clavería, 2009)

Actualmente algunas empresas del país rediseñaron sus procesos, en lo cual se incluye el departamento de recursos humanos y por ende, el área de reclutamiento y selección, para ello implementaron nuevas estrategias, con el fin de reinventarse debido a la pandemia del COVID19, dado el caso, se ha percibido un desarrollo notable del teletrabajo en donde varias empresas públicas y privadas implementaron esta evolución de recursos humanos y que actualmente vino a solventar a muchas empresas frente a la emergencia del COVID19.

Así mismo, se desarrollaron varios procesos de atraer al personal con métodos totalmente en línea, por ejemplo las plataformas de talento empezaron a tener más valor para la búsqueda de perfiles, como por ejemplo: Consulab, CompuTrabajo, Tecoloco y sobre todo la más mencionada actualmente LinkedIn, así mismo las plataformas de entrevistas tuvieron gran impacto como ser: Zoom, Teams, Webex, cabe mencionar que así como estas plataformas han tenido su crecimiento en tiempo de pandemia también se destaca la utilización de redes sociales como método de agilizar el proceso de búsqueda ya que, por ejemplo en Facebook varios profesionales deciden publicar sus hojas de vida como método de abordar todas las posibles alternativas para encontrar un trabajo. (Arango, 2012)

Por otro lado, durante la pandemia se han incrementado los despidos y por ende la tasa de desempleo aumento y en otros casos las empresas suspendieron a la mayoría de sus colaboradores hasta nuevo aviso. (Arango, 2012)

Las técnicas de reclutamiento en Honduras son similares a las de otros países en los cuales las redes informales y medios de comunicación son los principales mecanismos utilizados por las empresas, por lo que en su mayoría se basan en las recomendaciones de los mismos colaboradores, en cuanto a las prácticas de selección es en base a las habilidades y competencias, evaluación de pruebas psicométricas y técnicas, entrevistas individuales o grupales, en algunas ocasiones dependiendo el nivel del puesto se realiza el assessment center, o Pyxoom. (Arango, 2012)

Algunas empresas del país tienen la dificultad de lograr encontrar talentos con habilidades y destrezas necesarias para el perfil que buscan, por ello hacen frecuente el uso del periodo de prueba para decidir la contratación definitiva, por otro lado existe una brecha importante entre las habilidades que tienen los candidatos y las que demandan las empresas, esto va alineado tanto de deficiencias en la educación, capacitación y desarrollo que los hondureños reciben antes de su entrada en el mercado laboral, como de la formación que reciben durante su vida productiva.

En Gildan Rio Nance el departamento de Recursos Humanos consta de una área especializada de reclutamiento y selección del personal que ingresa a todo el parque de manera general, el área es la encargada de poder buscar perfiles, desde pre-filtro del candidato que se asemeja al perfil de puesto, seguidamente citarlo para continuar proceso presencial, agendar las entrevistas en línea o presencial, colocar e interpretar pruebas psicométricas, hasta elaborar el expediente del candidato seleccionado, cabe mencionar que para que el candidato sea seleccionado debe ser seleccionado por jefe de área, recursos humanos según la planta y del reclutador que lleva el proceso.

Gildan a lo largo de la pandemia ha venido implementando varios procesos dentro del área de reclutamiento y selección, con la finalidad de tener una respuesta más rápida del proceso, para poder concluir el mismo, de manera eficiente.

Se han venido desarrollando reclutamientos en línea en donde el candidato solo se debe presentar una vez a la empresa y acotar su estadia en la misma, para que este pueda realizar el llenado de toda la documentación interna que no se puede enviar en línea, sobre todo se les pide de una sola vez la documentación solicitada en físico para iniciar la elaboración del expediente.

2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO

A continuación, se presentan los modelos de reclutamiento y selección en los que se basa la investigación para su mejor comprensión;

- Modelo de selección tradicional

Según Salgado & Moscoso (2008) “Se basa en una concepción del mercado económico y del mercado laboral caracterizado por una gran estabilidad productiva”. Por lo tanto, las empresas en el proceso de selección logran determinar personas con conocimiento y experiencia la misma que cuando se les contrate pongan en práctica sus habilidades, este modelo indica que un empleado podrá pasar años realizando las mismas actividades en cuanto a su conocimiento.

La selección se realiza mediante tres elementos o herramientas como son: hoja de vida, entrevista y referencias, en cuanto nos podemos dar cuenta estos elementos son muy importantes para el modelo de selección múltiple porque son la base para la toma de decisiones, envase a ello se podrá conocer si el personal posee conocimientos y experiencia sobre el puesto vacante a contratar y se puede estimar que una persona que tenga estas características podrá realizar con eficacia el trabajo asignado, por tanto se procede a un contrato inmediato.

Según Hernández (2012)“La selección tradicional presta atención a experiencia que posee un candidato en un puesto de trabajo y no en las habilidades y actitudes por

lo tanto se corre el riesgo de descartar a un candidato que pese a no tener experiencia en un determinado puesto de trabajo, sí pueda poseer las competencias para desarrollarlo. E inclusive ese candidato que se descarta, puede ser un empleado potencial, puesto que tiene una actitud o predisposición, y por ello un talento, que quizá el que tenga experiencia no tenga” (pp.5). (Jirma Veintimilla, 2017)

- Modelo de selección por competencia o estratégico

Selección Tradicional

Cuesta (2000) menciona que “La selección por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas, serán capaces de hacer en el futuro, por lo que el pensamiento estratégico y la proactividad le son inmanentes. Implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo, dando mayor garantía a lo que el personal puede lograr en un puesto de trabajo”. Es decir que una persona tenga suficiente conocimiento para realizar su trabajo, no garantiza que será productiva en el futuro, por lo tanto dentro de este modelo se requerirá varias habilidades no basta con el conocimiento y con la experiencia este modelo requiere deseos de superación de aquellas personas aspirantes entre algunas características de este modelo podemos mencionar lo siguiente, capacidad de aprender, creatividad, capacidad de trabajar en equipo automotivación, flexibilidad, orientación de trabajo hacia el cliente actual y potencial de la empresa entre otras destrezas, estos instrumentos son basados al test de habilidad mental general, inventarios de personalidad. (Jirma Veintimilla, 2017)

- Modelos de selección de personal Modelo de Chiavenato

Según Chiavenato (2003) Considera “Que la selección es la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, y que por lo tanto se debe seguir un estricto proceso de selección de personal con el propósito de aumentar la eficacia y el desempeño del personal. La misma que nos ayuda a la selección de un individuo adecuado con el objetivo de garantizar el desempeño del personal dentro de un área específica y asignar un cargo adecuado de acuerdo con su conocimiento y experiencia. (Jirma Veintimilla, 2017)

“El reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas necesarias para la consecución de sus objetivos. Es una actividad cuyo objeto inmediato es atraer candidatos de entre quienes elegir a los futuros integrantes de la organización.” (Chiavenato, 2009)

Así mismo, indica que al comenzar el procedimiento de reclutamiento se requiere una previa planeación, que responde a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué necesita la organización en términos de personas?
2. ¿Qué ofrece el mercado de RH?
3. ¿Qué técnicas de reclutamiento se deben emplear?

Concluyendo que, a estas preguntas les corresponde tres etapas del proceso, siendo las siguientes:

1. Investigación interna de las necesidades.
2. Investigación externa del mercado

3. Definición de las técnicas de reclutamiento.

Medios de Reclutamiento:

Según, (Chiavenato, 2009), “Las fuentes de reclutamiento son las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento. En otras palabras, el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de RH que deben diagnosticarse y localizarse para después influir en ellas por medio de múltiples técnicas de reclutamiento que atraigan a candidatos para atender sus necesidades”.

Las dos fuentes de reclutamiento mencionadas son: el interno y externo.

El interno, se refiere a realizar la búsqueda dentro de su fuerza laboral, reacomodando los puestos laborales, con la finalidad de cubrir vacantes ya sea con movimiento ascendente horizontal o vertical.

Según Chiavenato, el reclutamiento interno implica:

- Transferencia
- Ascenso.
- Transferencia con ascenso.
- Programas de desarrollo de personal.
- Planes de carrera para el personal.

El reclutamiento interno exige una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y el resto de los departamentos de la empresa, e implica varios sistemas y bases de datos.

El Externo, consiste en realizar búsqueda de candidatos ajenos a la institución, Chiavenato señala que, “El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas ajenas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento”. (Chiavenato, 2009)

Ventajas del Reclutamiento Interno:

- Es más económico: evita gastos en anuncios de periódicos u honorarios a empresas de reclutamiento, costos de atención a candidatos, de admisión, gastos de integración del nuevo candidato, etcétera.
- Es más rápido: evita las demoras frecuentes del reclutamiento externo, la espera del día en que se publique el anuncio en el periódico, la espera a que lleguen los candidatos, la posibilidad de que el candidato elegido tenga que trabajar en su actual empleo durante un periodo previo a su separación y la demora natural del propio proceso de ingreso, entre otras tardanzas.
- Presenta un índice mayor de validez y de seguridad: ya se conoce al candidato, se le evaluó durante un tiempo y sometió a la valoración de los jefes.

- Es una fuente poderosa de motivación para los empleados: vislumbran la posibilidad de crecimiento dentro de la organización gracias a las oportunidades de ascensos.
- Aprovecha las inversiones de la empresa en la capacitación del personal: esto es útil cuando el empleado llega a ocupar puestos más elevados y complejos. (Chiavenato I. , 2009)

Desventajas del Reclutamiento Interno:

- Exige que los nuevos empleados tengan cierto potencial de desarrollo para ascender a un nivel superior al del puesto al que ingresan, además de motivación suficiente para llegar ahí.
- Puede generar conflicto de intereses, pues, al ofrecer la oportunidad de crecimiento, crea una actitud negativa en los empleados que no son contemplados.
- Cuando se administra incorrectamente, se puede llegar a una situación que Lawrence Peter denomina “principio de Peter”: al promover continuamente a sus empleados, la empresa los eleva hasta el nivel en el que demuestran su máximo de incompetencia.
- Cuando se realiza continuamente, lleva a los empleados a limitarse cada vez más a las políticas y estrategias de la organización. Esto los lleva a perder creatividad y actitud de innovación. (Chiavenato I. , 2009)

Ventajas Del Reclutamiento Externo:

- Lleva “sangre” y experiencia fresca a la organización: se mantiene actualizada respecto del ambiente externo y de lo que ocurre en otras empresas
- Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización: sobre todo cuando la política es admitir personal de categoría igual o mayor a la que existe en la empresa.
- Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal de otras empresas o de los mismos candidatos: eso no significa que la empresa deje de hacerlas, sino que aprovecha de inmediato la ganancia de las inversiones ajenas. Por esta razón, muchas empresas prefieren el reclutamiento externo, además de pagar salarios más elevados, para evitar los gastos adicionales de la capacitación y desarrollo, con lo que obtienen resultados de desempeño en el corto plazo.
(Chiavenato I. , 2009)

Desventajas de Reclutamiento Externo:

- Por lo general, es más tardado que el reclutamiento interno: el tiempo que se invierte en la elección y puesta en marcha de las técnicas más adecuadas para influir en las fuentes de reclutamiento.
- Es más caro y exige inversiones y gastos inmediatos: se pagan anuncios en periódicos, honorarios de agencias de reclutamiento, gastos operativos relativos a salarios y prestaciones sociales del equipo de reclutamiento, material de oficina, formularios, etcétera. (Chiavenato, 2009)

- En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno: los candidatos externos son desconocidos, tienen orígenes y trayectorias profesionales que la empresa no puede verificar y confirmar con exactitud.
- Puede provocar barreras internas: cuando se monopolizan las vacantes y las oportunidades dentro de la empresa, esto puede frustrar al personal que ve barreras para su crecimiento profesional, las cuales escapan a su control. Los empleados pueden percibir el monopolio del reclutamiento externo como una política de deslealtad de la empresa en relación con su personal. (Chiavenato I. , 2009)

2.3 CONCEPTUALIZACIONES

Reclutamiento

Según Ruano (citado en S. Agreda Arteaga, 2014). Menciona que “Es un proceso mediante el cual la empresa se encarga de atraer candidatos calificados con el perfil adecuado para los puestos vacantes”. Es por ello por lo que el atraer una cantidad mayor cantidad de aspirantes para así facilitar el proceso de selección en ello también se realiza la publicación de aviso en medios de comunicación o medios que considere apropiada la empresa para que sean visualizadas o escuchadas por los interesados. En la organización el reclutamiento es también una manera de proyectar su imagen, por lo consiguiente tienen políticas establecidas para el reclutamiento, algunas prefieren medios discretos y formales, mientras que otras optan por la difusión de su imagen y su filosofía desde la publicación de anuncios. (Jirma Veintimilla, 2017)

Selección

Según (Ledesma & Fernández, 2007, p.61).Esta función se traduce en una serie de pasos e instancias por las que pasan los candidatos a un puesto de la organización y que se constituyen en verdaderos tamices que favorecen que los candidatos más adecuados a un puesto sean los que finalmente los ocupen. Después de un proceso de evaluación se verifica los resultados y se analiza sus currículos de acuerdo con ella se cita para observación directa del postulante a una entrevista en la cual los directivos organizacionales determinan el rendimiento de acuerdo con su desenvolvimiento y las posibilidades del postulante para pertenecer a la empresa. (Jirma Veintimilla, 2017)

Competencias

“Las competencias se definen como las características demostrables en un individuo que permiten a éste el desempeño. De manera que las competencias de puestos son conductas observables y medibles que forman parte de un trabajo.” (Gary Dessler, 2011)

Reclutamiento interno

“El reclutamiento interno ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados, con ascensos (movimiento vertical) o transferencias (movimiento horizontal), o transferencias con ascensos (movimiento diagonal).” (Chiavenato, 2009)

Reclutamiento externo

“El **reclutamiento externo** funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas ajenas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento. (Chiavenato, 2009)

2.4 MARCO LEGAL

Artículos legales que sustentan el tema de la investigación, basado en el código del trabajo, en el título dos, cuatro y cinco.

Título II. Contratos de trabajo

Capítulo II. Capacidad para contratar

Período de prueba Art. 49. El período de prueba, que no puede exceder de sesenta (60) días, es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Este período será remunerado y si al terminarse, ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.

Finalización durante periodo de prueba Art. 52. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna

Capítulo IV. Reglamento de Trabajo

Art. 87. Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Título IV. Jornadas, descansos y salarios

Capítulo I. Jornadas de Trabajo

Trabajo suplementario u horas extras Art. 320. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Título V. Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo

Capítulo I. Higiene y seguridad en el trabajo

Acondicionamiento de locales y equipo Art. 391. Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.

Capítulo II. Riesgos profesionales

Accidente de trabajo. Definición Art. 403. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

A continuación, se detalla los aspectos importantes de la metodología en el presente proyecto de tesis, teniendo como finalidad una comprensión más clara sobre el enfoque, tipo de estudio, alcance, diseño, alcance, muestra y técnicas a utilizar.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

La congruencia implica, por ejemplo, que todos los temas y subtemas del marco teórico se encuentren estrechamente relacionados con el planteamiento y hayan sido incluidos en los resultados, que los descubrimientos, hallazgos y conclusiones estén asociados con los análisis y resultados y, desde luego, con los apartados del marco teórico, que todos los elementos de la discusión se refieran al planteamiento (objetivos, preguntas y justificación), que las hipótesis y variables se localicen en el marco teórico (se presenten estudios sobre ellas) y se discutan en las conclusiones, etc. (Hernandez e. a., 2014)

Con el propósito de determinar de manera estructurada la relación que existe entre el planteamiento del problema y la metodología de investigación utilizada en el proyecto, se muestra una tabla que consta de la definición del problema, las preguntas de investigación, objetivos; general y específico, variables; dependientes e independientes, con la finalidad de poder comprobar la congruencia de los elementos descritos anteriormente.

A continuación, se presenta la matriz metodológica.

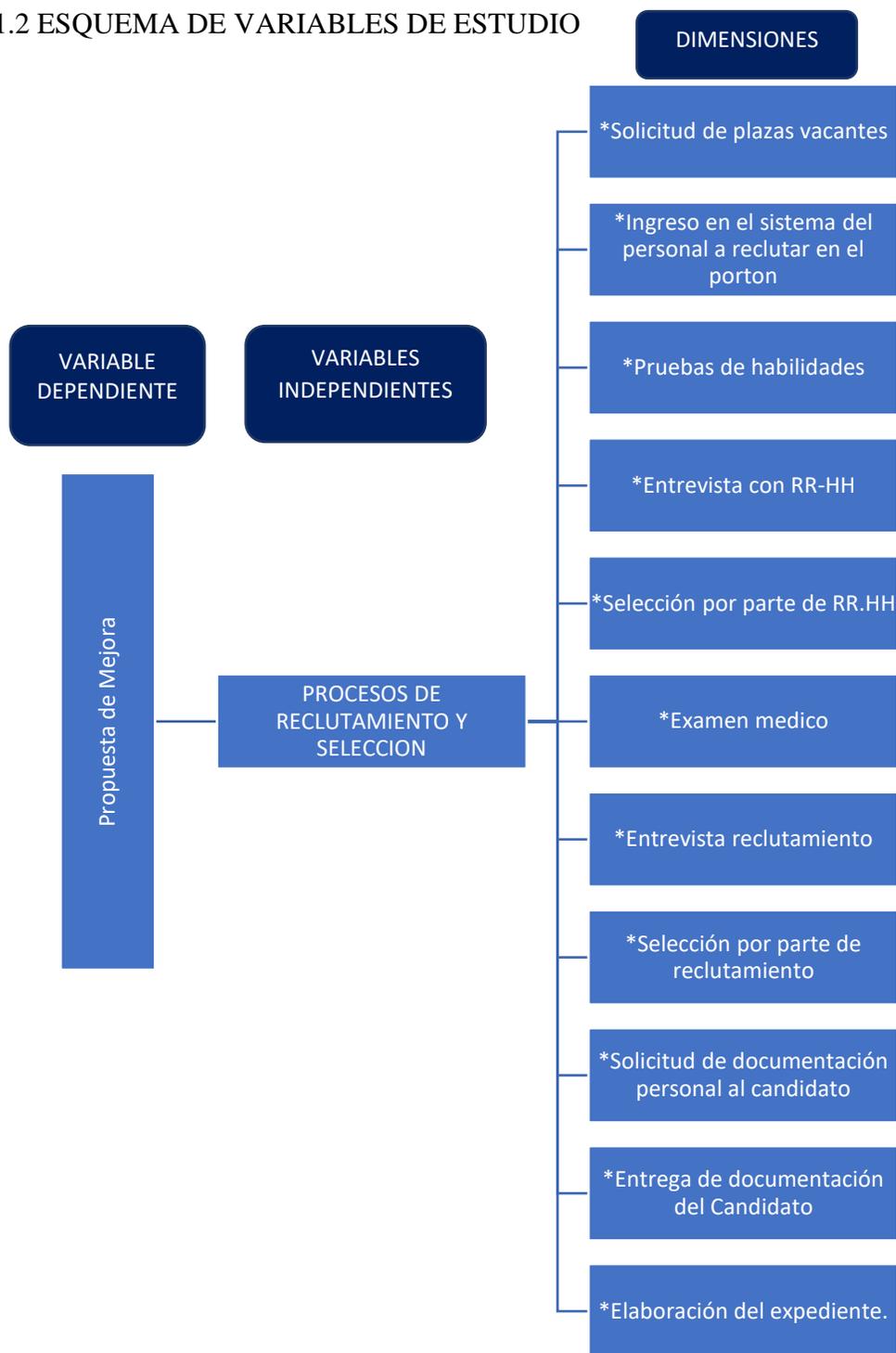
3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA

Tabla 1. Matriz Metodológica

PROPUESTA DE MEJORA EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN GILDAN RIO NANCE					
PROBLEMA	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS		VARIABLES	
		GENERAL	ESPECIFICOS	INDEPENDIENTES	DEPENDIENTES
¿De qué forma se podrían analizar los procesos de reclutamiento y selección para la elaboración de una propuesta de mejora, identificando la importancia de estos, con la finalidad de entregar los expedientes en tiempo y forma a la planta correspondiente de Gildan Rio Nance?	1. ¿De qué manera se realizan en la actualidad los procesos de Reclutamiento y Selección en Gildan Rio Nance?	Analizar los procesos de reclutamiento y selección para la elaboración de una propuesta de mejora, identificando la importancia de estos, con la finalidad de entregar los expedientes en tiempo y forma a la planta correspondiente de Gildan Rio Nance.	Evaluar cómo se realizan en la actualidad los procesos de Reclutamiento y Selección en Gildan Rio Nance.	Procesos de Reclutamiento y Selección.	Propuesta de mejora.
	2. ¿Cuáles son los efectos que se generan en la elaboración de los expedientes en Gildan Rio Nance?		Evaluar los efectos que se generan en la elaboración de los expedientes en Gildan Rio Nance	Efectos de la elaboración de los expedientes.	
	3. ¿Cuál es la situación actual de las competencias que posee el equipo de Reclutamiento y Selección de Gildan Rio Nance?		Analizar la situación actual de las competencias que posee el equipo de Reclutamiento y Selección de Gildan Rio Nance.	Competencias que posee el equipo.	

Fuente: (Elaboración propia 2022)

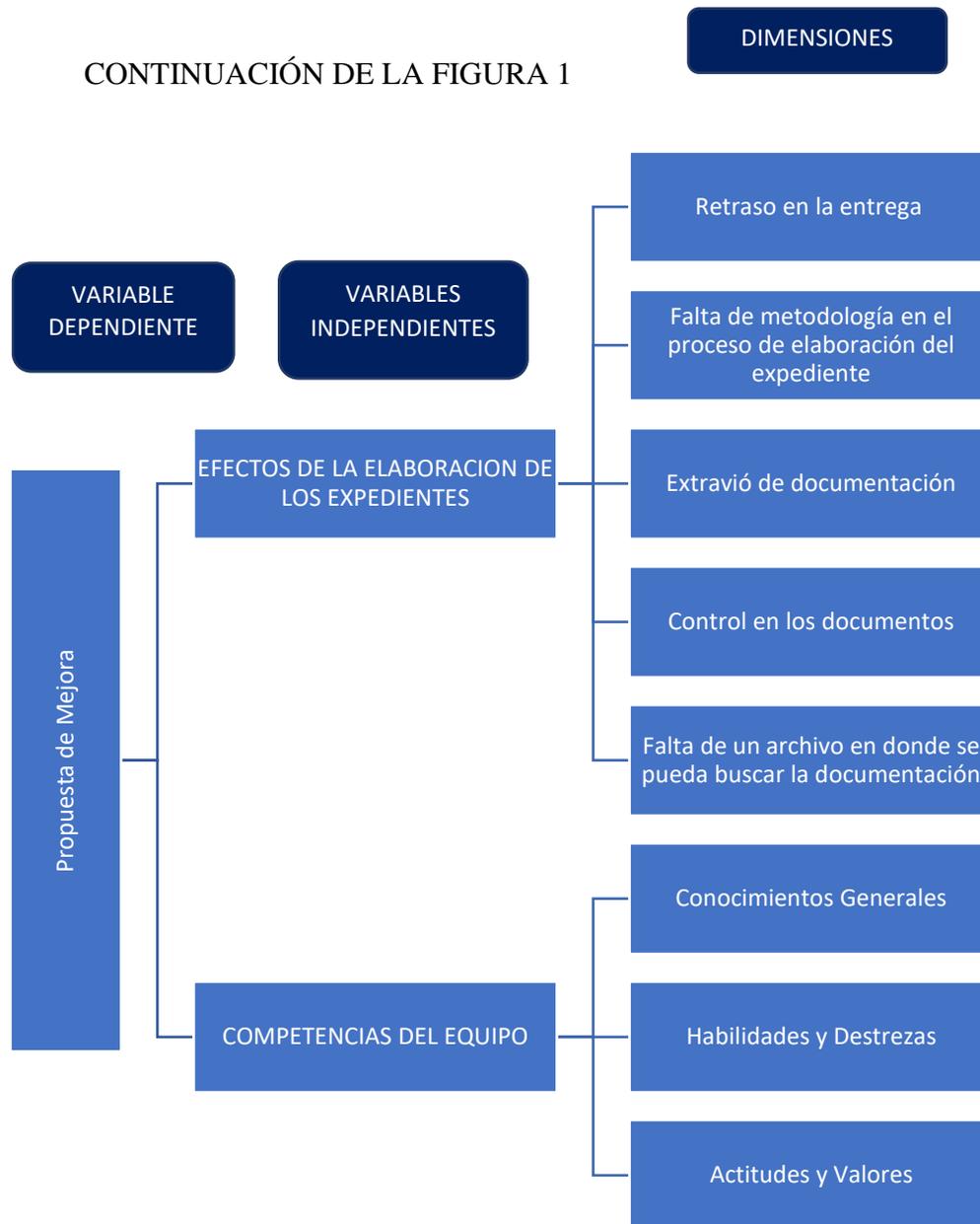
3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO



Figuras 1. Diagrama de variables de investigación

Fuente: (Elaboración propia 2022)

3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO



Figuras 2 Diagrama de variables de investigación

Fuente: (Elaboración propia 2022)

3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 2 Operacionalización de las Variables

Variable Independiente	Definición		Dimensiones	Indicadores	Item
	Conceptual	Operacional			
1. Procesos de Reclutamiento y Selección.	Según Chiavenato el proceso de reclutamiento y selección de personal para atraer a los mejores candidatos, para que de ellos se elijan a los integrantes adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización (Burgos, 2020)	Son los procesos establecidos por la empresa para las posiciones directas en Gildan con la finalidad de contratar el mejor talento humano.	*Solicitud de plazas vacantes	Tiempo	1
			*Ingreso en el sistema del personal a reclutar en el portón	Método	2
			*Pruebas de habilidades	Método	3
			*Entrevista con RR.HH.	Tiempo	4
			*Selección por parte de RR.HH.	Control	5
			*Examen medico	Control	6
			*Entrevista reclutamiento	Control	7
			*Selección por parte de reclutamiento	Control	8
			*Solicitud de documentación personal al candidato	Claridad	9
			*Entrega de documentación del candidato	Tiempo	10

Fuente: (Elaboración propia)

3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CONTINUACIÓN DE LA TABLA 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

			Elaboración del expediente.	Requisitos	11
				Meta	12
				Seguimiento	13
2. Efectos de la elaboración del expediente	El expediente hace referencia al conjunto de documentos que conforma un procedimiento, ya sea judicial, administrativo o policial. (Trujillo, 2021)	Es el conjunto de documentación requerida de los candidatos seleccionados, los cuales deben ser entregados en tiempo y forma a las plantas que corresponden.	Retraso en la entrega	Tiempo	14
			Falta de metodología en el proceso de elaboración del expediente	Metodología	15
			Extravió de documentación	Orden	16
			Control en los documentos	Control	17
			Archivo en donde se pueda buscar la documentación	Control	18
3. Competencias del equipo.	Se definen como las características demostrables en un individuo que permiten a éste el desempeño. De manera que las competencias de puestos son conductas observables y medibles que forman parte de un trabajo.” (Gary Dessler, 2011)	Es el conjunto de factores que posee cada colaborador del área de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance	Conocimientos Generales	Claridad	19
				Objetivos	20
			Habilidades y Destrezas	Comunicación	21
				Toma de decisiones	22
					23
				Trabajo en equipo	24
			Actitudes y Valores	Orientado a resultados	25
					Compromiso
Participación	27				
					28

Fuente: (Elaboración propia 2022)

3.1.4 HIPÓTESIS

Los procesos de reclutamiento y selección, el efecto al elaborar los expedientes y las competencias del equipo influyen en el tiempo de entrega de los expedientes a las plantas de Gildan Rio Nance.

Los procesos de reclutamiento y selección, el efecto al elaborar los expedientes y las competencias del equipo no influyen en el tiempo de entrega de los expedientes a las plantas de Gildan Rio Nance.

3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS

A continuación, se detalla el enfoque y método a utilizar, con la finalidad de obtener claridad en la investigación.

En base a la metodología de la presente investigación se aplica un cuestionario con la escala de Likert a los colaboradores del área de reclutamiento y selección de la empresa Gildan Rio Nance con la finalidad de poder obtener resultados claros y objetivos a lo que respectan las necesidades de los procesos de reclutamiento y selección que implementan actualmente en el área.

Sampieri (2014) menciona que los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Se presenta un resumen del enfoque y método de la investigación (véase en la figura 3) con el propósito de tener una idea más clara y detallada del mismo.



Figuras 3 Diseño de esquema metodológico

Fuente: (Elaboración propia 2022)

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es transeccional, considerando que el cuestionario se aplicara en un momento determinado, es decir en un tiempo único a todo el personal participante en el proceso de recolección de datos con el fin de poder identificar las variables que están afectando en los objetivos del proceso de reclutamiento y selección. (Hernandez e. a., 2014)

3.3.1 POBLACIÓN

Hernandez Fernandez y Bapipsa (2014) señalan que:

Población o universo Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población participante de la presente investigación está constituida por 9 colaboradores de la empresa Gildan Rio Nance, centrada en el área de Reclutamiento y Selección.

3.3.2 MUESTRA

Muestra probabilística por racimos es el muestreo en el que las unidades se encuentran encapsuladas en determinados lugares físicos. (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2014)

La muestra se tomó de 8 colaboradores del área de Reclutamiento y Selección en la empresa Gildan Rio Nance, la cual equivale a un 99% de la población tomada.

Esto debido a que una coordinadora no logro realizar la encuesta por motivos personales.

3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

Aquí el interés se centra en “qué o quiénes”, es decir, en los participantes, objetos, sucesos o colectividades de estudio (las unidades de muestreo), lo cual depende del planteamiento y los alcances de la investigación. (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2014).

De acuerdo con (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2014) unidad de muestreo/análisis (si se trata de individuos, organizaciones, periodos, comunidades, situaciones, piezas producidas, eventos, etc.).

La investigación toma como unidad de análisis a nueve colaboradores, como ser:

Asistentes, coordinadores y jefatura y gerencia del área de Reclutamiento y Selección en la empresa Gildan Rio Nance.

Tabla 3 Unidad de Análisis

Fuerza laboral del área de Reclutamiento y selección	
Puesto	Cantidad
Gerente	1
Jefatura	1
Coordinadores	2
Asistentes	5

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

3.3.4 UNIDAD DE RESPUESTA

Como unidad de respuesta tenemos, los resultados generados de un cuestionario, para un seguido análisis, el cual permitirá conocer si los procesos de reclutamiento y selección, los efectos de la elaboración de los expedientes y competencias del equipo influyen o no en el tiempo de la entrega, en el control de los procesos, en el seguimiento de los métodos establecidos y en el orden de la documentación.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

Con el fin de obtener información veraz e importante, se describirán a cabalidad las técnicas e instrumentos a aplicar en la investigación.

3.4.1 INSTRUMENTO

El Instrumento de medición es: el Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. (Sampieri, 2014)

En la investigación juegan un papel muy importante, ya que con ellos se logra indagar y profundizar en los temas a estudiar, entre los tipos de instrumentos más destacados y utilizados se encuentran los cuestionarios;

3.4.2 TIPO DE INSTRUMENTO

3.4.2.1 CUESTIONARIOS

Sampieri (2014) señala que, cuestionario es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir.

Para recolectar de datos en la presente investigación se realizará un cuestionario con la escala de Likert que constará de 28 preguntas relacionadas al tema de estudio, el cual será dirigido a 8 colaboradores del área de Reclutamiento y Selección en la empresa Gildan Rio Nance.

3.4.3 PROCESO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

La validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencia. Cuanta mayor evidencia de validez de contenido, de validez de criterio y de validez de

constructo tenga un instrumento de medición, éste se acercará más a representar las variables que pretende medir. (Sampieri, 2014)

Se aplicará un cuestionario y encuesta a los colaboradores tomados en la muestra, con el propósito de validar el instrumento utilizado, de tal manera de, conocer los factores causantes de la problemática. Con la finalidad de que los seleccionados expongan su criterio en las preguntas correspondientes según sus perspectivas, obteniendo así, una investigación fiable. Se procesaron los datos a través de la herramienta Excel, con el fin de analizar los mismos.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se establece su consistencia interna y la equivalencia de sus ítems, para ello se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, que va de 0 a 1, siendo el 1 el indicador de mayor consistencia, por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de un alfa de Cronbach de 0.855 lo que nos indica un alto grado de fiabilidad.

Para determinar el cálculo del Alfa de Cronbach:

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

Donde:

K: El número de ítems = 28

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems = 13.78125

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems = 78.9375

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach = 0.85598663

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

Existen dos tipos de fuentes de información, los cuales son: primarias y secundarias.

Para la realización de la investigación y recolección de datos se utiliza como fuentes de información elementos internos de la institución mediante un estudio e indagación en los procesos de reclutamiento y selección.

3.5.1 FUENTES PRIMARIAS

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) las referencias o fuentes primarias proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes. Ejemplos de éstas son: libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videocintas en diferentes formatos, foros y páginas en internet, etcétera.

Por lo que, la fuente primaria se obtendrá en base a evidencias concretas, es decir, tomadas mediante un cuestionario basado en las funciones de los miembros del equipo del área de Reclutamiento y Selección.

3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

En la presente investigación se utilizaron las siguientes fuentes secundarias:

- Artículos Científicos, Libros, Estudios Universitarios, Páginas Web

CAPITULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo se aplica, un cuestionario a los colaboradores del área de Reclutamiento y Selección para una seguida recolección de datos, en el cual se procesan los resultados obtenidos con el propósito de poder analizar los procedimientos que se realizan en el área. De tal manera de, poder obtener un panorama claro de la situación actual y poder así, determinar conclusiones y generar una propuesta de mejora.

Cabe mencionar que, el método que se utilizará para la interpretación de los resultados será la descripción de las variables, como primer paso se explicará la importancia de cada una, lo que se pretende lograr al medir la variable, cuáles son las dimensiones de cada variable y sobre todo de qué manera se obtendrán los resultados.

A continuación, se detalla la comparación entre la unidad de análisis y la encuesta, posteriormente se detalla una breve descripción de las variables a investigar:

4.1 COMPARACIÓN ENTRE LA UNIDAD DE ANÁLISIS Y LA ENCUESTA

El cuestionario elaborado consta de una serie de preguntas, el cual comienza desde conocer la población que conforma el área de reclutamiento y Selección de la empresa Gildan Rio Nance, es decir, indagar en los datos generales, como ser, la cantidad de mujeres y hombres en específico, tiempo de laborar en la compañía, nivel educativo y edades. Seguidamente, una serie de interrogantes dirigidas a los procesos que realizan para la elaboración de los expedientes de los candidatos, con la finalidad de conocer las competencias que poseen los colaboradores y los factores que actualmente interfieren negativamente en la entrega de estos.

El instrumento de aplicación se encuentra diseñado en escala de Likert, para efectos de interpretación de cada una de las respuestas se agruparán en aspectos como ser: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, por ende, consolidando los porcentajes de las escalas en favorables y desfavorables, lo cual permitirá realizar un sondeo mediante los resultados obtenidos y un análisis más preciso de la investigación.

4.2 DATOS GENERALES

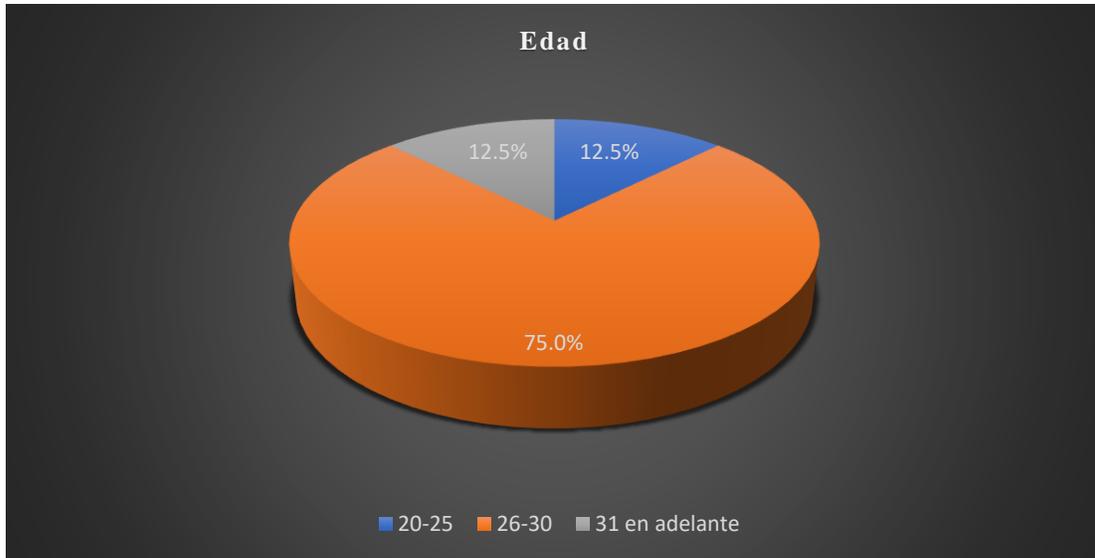
A continuación, se presenta el análisis de datos generales que se indagaron en el cuestionario a la fuerza laboral del área de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance, con el objetivo de conocer mejor ciertas características de los colaboradores.



Figuras 4 Tiempo de labor en la Organización

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

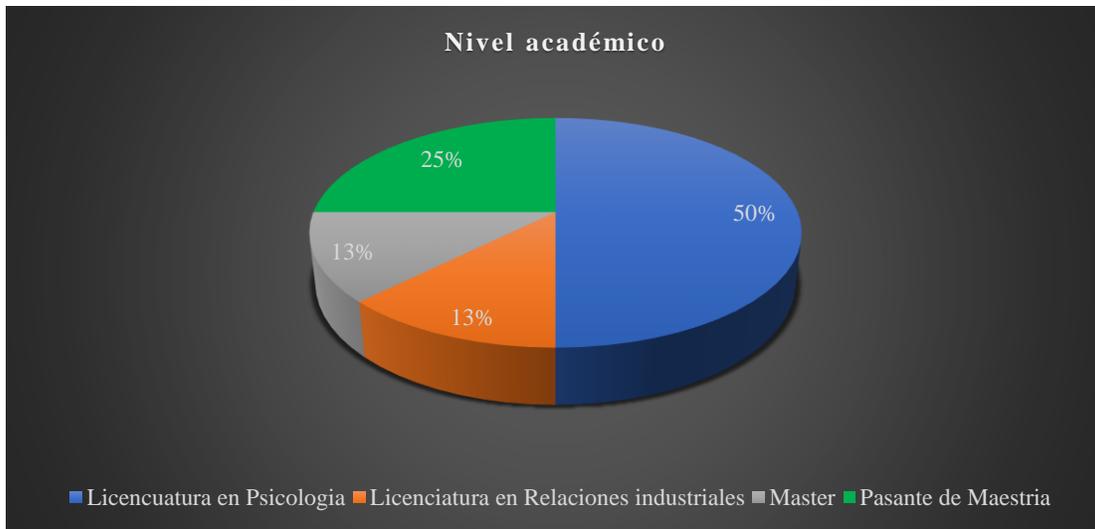
De acuerdo con los datos obtenidos, se muestra que el 50% de los colaboradores tienen menos de un año de laborar en la organización. El 25% de la población se encuentra en el rango de 1 a 3 años de antigüedad en la empresa. El 12.5% de los colaboradores tienen de 3 a 5 años de antigüedad en Gildan Rio Nance y el 12.5% restante, tiene más de 5 años de laborar en la empresa, por lo tanto, se considera que la población que sobresale son los colaboradores que tienen menos de un año laborando para la empresa, esto debido a puesto temporales.



Figuras 5 Edad

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Referente a las edades de la población encuestada, se indica que el 12.5% de los colaboradores del área de Reclutamiento y Selección oscilan entre las edades de 20 a 25 años, el 70% de los encuestados oscilan en el rango de 26 y 30 años, siendo la población que más sobresale. El 12.5% del personal oscila en el rango de 31 años en adelante.



Figuras 6 Nivel académico

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Los resultados indican que, el 100% de la fuerza laboral del área de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance cuenta con un nivel educativo universitario, dividido de la siguiente manera: el 50% de los colaboradores poseen el título de Licenciatura en Psicología, el 25% del personal se encuentran cursando actualmente su Maestría, el 12.5% de los colaboradores cuentan con un título de Licenciatura en Relaciones Industriales y por último pero no menos importante el área cuenta con un 12.5% posee el título de Máster.

4.3 VARIABLE #1

Procesos de Reclutamiento y Selección:

El presente proyecto permite describir los pasos actuales que se llevan a cabo en el proceso de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nanceen donde se inicia con la solicitud de plazas vacantes que realiza cada planta y termina con la entrega de los expedientes de las personas seleccionadas para cada plaza vacante, a continuación, se detalla el proceso:

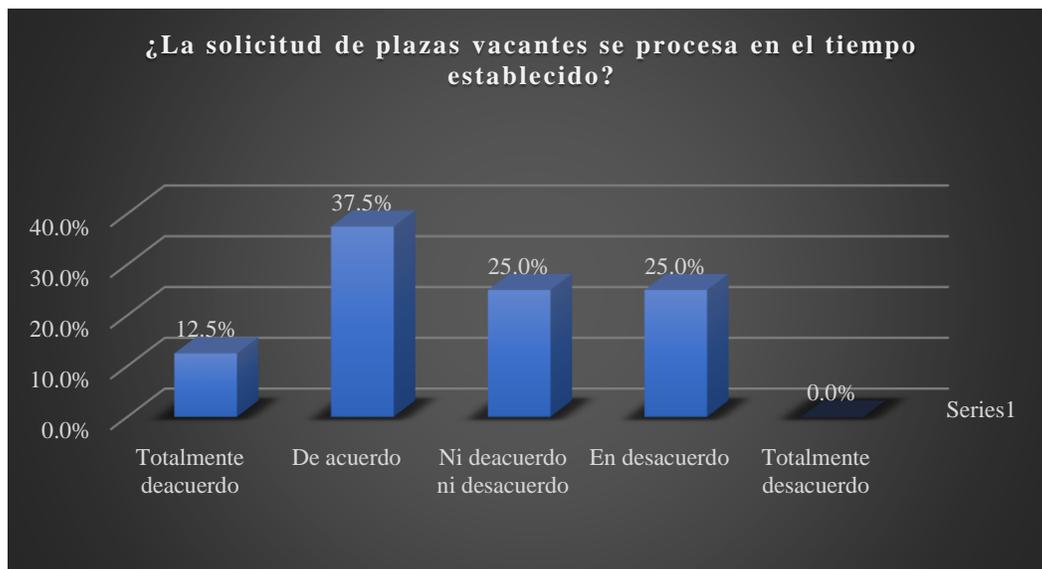
- **Solicitud de plazas vacantes:** las solicitudes se realizan de cada planta dentro del parque Gildan Rio Nance.
- **Ingreso en el sistema del personal a reclutar en el portón:** durante los días de reclutamiento se ingresa al sistema a todo el personal que llega de manera voluntaria en búsqueda de una oportunidad laboral.
- **Pruebas de habilidades:** las pruebas de habilidades se realizan a todo el personal que aplican para plazas operativas (producción).
- **Entrevista con RR-HH;** una vez el candidato pasa las pruebas de habilidades realiza entrevista por parte de RR.HH según las plantas que lleguen a entrevistar ese día.
- **Selección por parte de RR.HH:** Una vez el candidato sea seleccionado por parte de RR.HH se procede con el examen médico, si no es seleccionado se despacha con explicación.
- **Examen médico:** se realiza examen médico físico al candidato seleccionado por parte de RR.HH.
- **Entrevista reclutamiento:** una vez el candidato se haya realizado el examen médico se realiza la entrevista final por parte de reclutamiento.
- **Selección por parte de reclutamiento;** una vez seleccionado por parte de reclutamiento se le dice al candidato para que área, puesto y planta fue seleccionado.
- **Solicitud de documentación personal al candidato;** en la entrevista por parte de reclutamiento se le explica al candidato los documentos que debe llevar el siguiente día para iniciar el armado del expediente.

- **Entrega de documentación solicitada por parte del candidato seleccionado;** el siguiente día el candidato deberá presentar la documentación completa requerida por parte de reclutamiento.
- **Elaboración del expediente;** una vez la documentación esta completa y dependiendo el puesto para el que sea seleccionado el candidato debe realizar distintas pruebas para la elaboración final del expediente.

Mediante esta variable se pretende evaluar cómo se realizan en la actualidad los procesos de Reclutamiento y Selección en Gildan Rio Nance, mediante la medición de los siguientes indicadores: tiempo, método, control, orden y claridad, en los que se pretende investigar si los pasos se están ejecutando adecuadamente, evaluar si se están utilizando los métodos establecidos, verificar si existe un control y orden en los tiempos durante el desarrollo del proceso y la claridad en la ejecución del mismo.

Los resultados de la variable descrita se obtendrán mediante la aplicación de un cuestionario a la fuerza laboral que conforma el área de Reclutamiento y Selección para poder distinguir las oportunidades de mejora en los mismos.

A continuación, los resultados:



Pregunta #1

Figuras 7 Indicador Tiempo

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

De acuerdo con las repuestas recibidas, el 50% de los colaboradores opinan de manera desfavorable a la evaluación realizada del indicador tiempo, en contraste, el otro 50% de la población tiene una opinión favorable.

Mediante los resultados se puede observar que parte de los encuestados opinan que la solicitud de plazas vacantes no se está procesando en el tiempo que se debería realizar, por lo que, esto podría ser un retraso en la entrega del expedientes, ya que aunque el candidato ya este seleccionado no se puede proceder por parte de reclutamiento sin tener la solicitud de la plaza en el reporte de la semana, el investigador sugiere una revisión al procedimiento mencionado para tomar medidas adecuadas que permitan mitigar errores en el proceso.



Pregunta #2

Figuras 8 Indicador Método

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Según la opinión de los colaboradores, el 87.5% opina de forma favorable a la evaluación que se realizó para indagar el indicador Método, reflejando que la mayoría considera que el ingreso del personal que llega al portón se está ingresando en el sistema en un tiempo adecuado, sin embargo, cabe mencionar que existe un pequeño porcentaje que se encuentra del lado contrario, ya que un 12.5% opina de forma desfavorable, pensando que no se está siguiendo el método adecuado en el ingreso del personal al sistema, por lo que, esto llevaría más tiempo de lo habitual alargando la estadía del candidato en la empresa, es necesario la revisión de este proceso indicado para mejorar el método que actualmente se realiza.



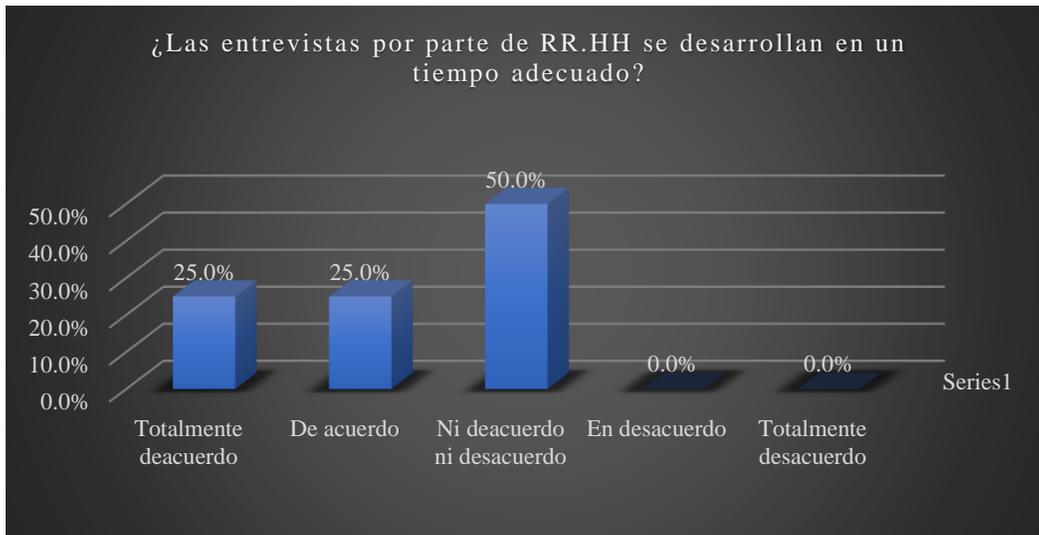
Pregunta #3

Figuras 9 Indicador Método

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

En base a las respuestas de la población encuestada, el 62.5% inclina su opinión de manera favorable a la investigación del indicador método, afirmando que se están aplicando las pruebas de habilidades según el método establecido por la empresa.

Sin embargo, el 37.5% indica que no se están aplicando las pruebas de habilidades según los métodos establecidos por la empresa, por lo que, los colaboradores inclinan su opinión de lado desfavorable. Se sugiere indagar en el método que se está manejando en el procedimiento mencionado, verificar que las pruebas de habilidades sean aplicadas y sujetas totalmente al método establecido por la organización., esto para evitar la pérdida de candidatos en el mercado tomando en cuenta que reprueben las pruebas por un mal método de aplicación.



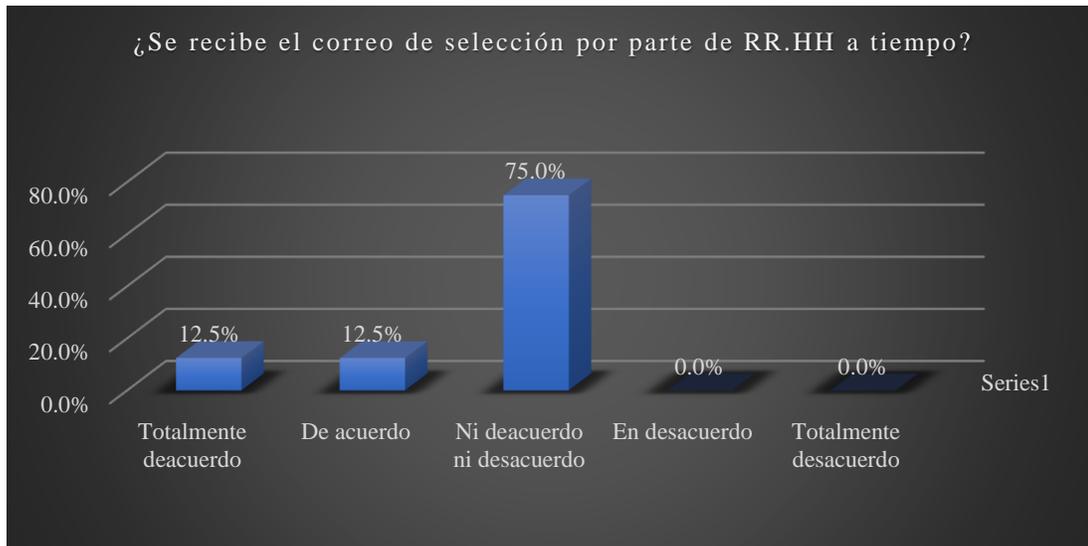
Pregunta #4

Figuras 10 Indicador Tiempo

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

De acuerdo con las opiniones de los colaboradores, resultaron percepciones divididas entre los colaboradores en la evaluación del indicador tiempo, a lo que respecta la realización de las entrevistas por parte de RR.HH de cada planta, ya que, el 50% de los encuestados indicaron su opinión de forma desfavorable y el otro 50% mostro su opinión de forma favorable.

Este factor de suma importancia que debe ser trabajado cuidadosamente debido a que el manejo del tiempo es fundamental en el proceso, tomando en consideración que entre más se tarde RR.HH en desarrollar las entrevistas, más tiempo se queda el candidato en la empresa, y menos tiempo le queda en ir a recolectar la documentación que se le pide para el siguiente día, por lo que esto conlleva un retraso.



Pregunta #5

Figuras 11 Indicador Control

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

El 75% de los encuestados indican su opinión de forma desfavorable al evaluar el indicador Control en base al correo del proceder que se recibe por parte de RR.HH. de los candidatos seleccionados, sin embargo, esto conlleva a un retraso en la entrega ya que, aunque el expediente este con la demás documentación, si no tiene el correo de selección por parte de RR.HH. no se puede entregar el expediente a planta,

Sin embargo, el 25% de los colaboradores del área difieren de ello, inclinando su opinión de manera favorable, indicando que los correos de selección por parte de Recursos Humanos son recibidos en el tiempo adecuado, por lo que, es necesario revisar la realización del proceso para poder dar a conocer la importancia de este.



Pregunta #6

Figuras 12 Indicador Control

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Según las respuestas de la población encuestada, el 62.5% brindó su opinión de forma desfavorable, dando a entender que no se tiene un control en el tiempo que se realizan los exámenes médicos en los reclutamientos, teniendo esto un efecto negativo ya que mientras no sale de examen médico no pueden ser entrevistados por reclutamiento, generando esto un retraso en el proceso, por ende, por lo tanto, se recomienda revisar el control actual del proceso.

Sin embargo, existe un 37.5% de los colaboradores que opinaron de manera favorable en la evaluación realizada al indicador Control, al indagar este aspecto, tiene mucho que ver que doctor es el que está dando apoyo en el área de reclutamiento y selección ya que no hay un doctor permanente en el área, la rotación de estos dentro del parque varía según disponibilidad.

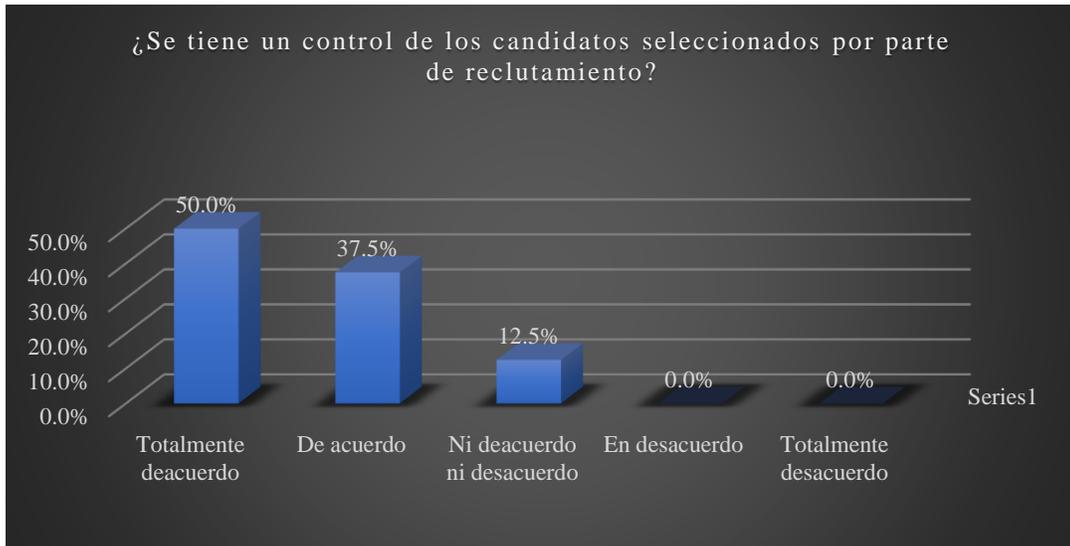


Pregunta #7

Figuras 13 Indicador Organización

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

En base a los resultados recibidos, la población encuestada muestra una misma percepción ante la interrogante, en el cual, el 100% de los colaboradores opinaron de forma favorable en la investigación sobre el indicador organización, reflejando y haciendo constar que las entrevistas por parte de reclutamiento son realizadas de manera eficiente, es decir, en tiempo y forma, ya que aunque exista un retraso en los procesos anteriores se trata de entrevistar todo el personal el mismo día que han sido seleccionados por RR.HH. para que estos no tengan que asistir un día más solo a entrevista con el área, para ello se tiene un tiempo establecido por cada entrevista y hasta el momento se ha respetado.



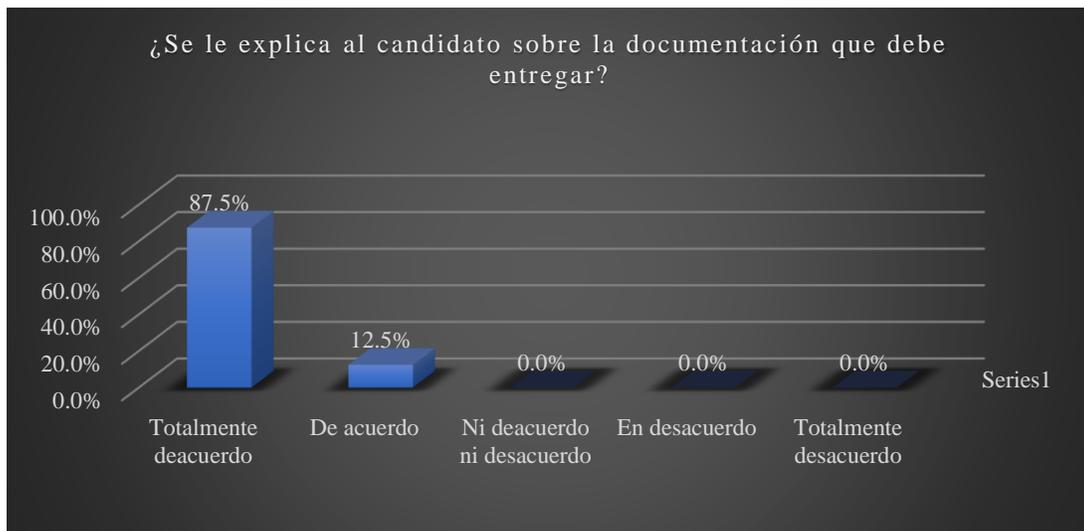
Pregunta #8

Figuras 14 Indicador Control

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

El 87.5% de los encuestados inclinaron sus opiniones de manera favorable al evaluar el indicador Control, afirmando más de la media que se lleva un registro de los candidatos que nos seleccionados a diario, cabe mencionar que este aspecto es muy importante al momento que se le cuestione por algún candidato el reclutador tenga el estatus de la persona,

Sin embargo, hay un 12.5% de los colaboradores que opinan que este dato no se tiene siempre a mano, brindando su opinión de forma desfavorable en el manejo que se tiene de los candidatos seleccionados por parte del personal de reclutamiento, dado al pequeño sesgo se recomienda revisar el control actual del proceso.

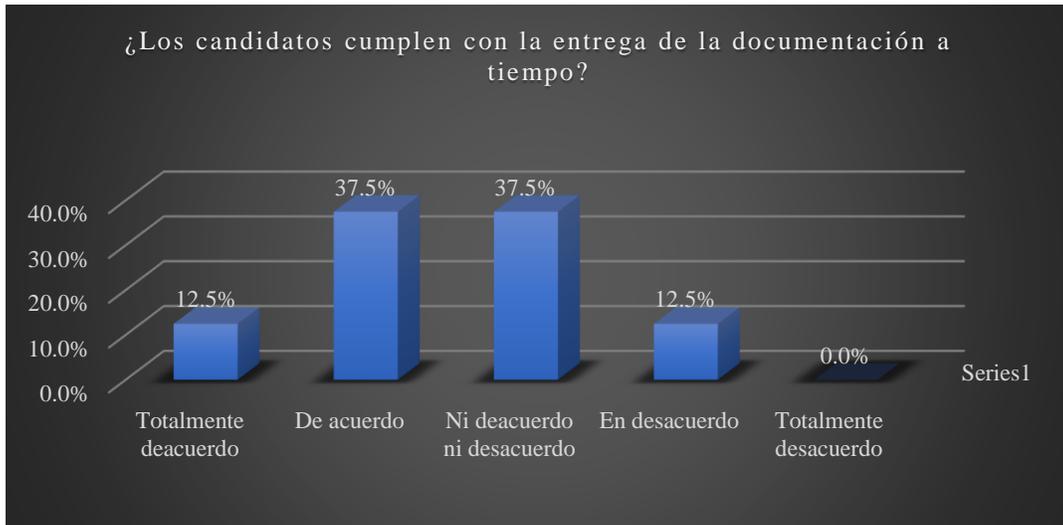


Pregunta #9

Figuras 15 Indicador Claridad

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Según las respuestas dadas por los colaboradores, el 100% opinó de manera favorable en la medición del indicador Claridad, mostrando que la población total afirma que se le explica con claridad al candidato sobre la documentación que debe entregar al reclutador, este aspecto es muy importante ya que de ello depende que el candidato entregue la documentación como se le requiere, evitando retraso en el proceso.



Pregunta #10

Figuras 16 Indicador Tiempo

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Según los resultados, el 50% de los encuestados opinaron de manera desfavorable en la evaluación realizada sobre el indicador Tiempo, indicando que los candidatos no cumplen con la entrega de documentación a tiempo, generando un retraso en el proceso ya que sin la documentación no se puede completar el expediente.

Sin embargo, en contraste a ese 50% desfavorable se encuentra el otro 50% de los colaboradores que opinaron de forma favorable, se observa que la población encuestada se muestra dividida en cuanto a que, si los candidatos cumplen con la entrega de la documentación a tiempo, esto debido a que no todos los candidatos entregan la documentación con retraso por lo que, se debe indagar en el proceso para poder completar el expediente a tiempo.



Pregunta #11

Figuras 17 Indicador Requisitos

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

El 87.5%, es decir, la mayoría de los encuestados brindaron su opinión de forma favorable señalando que la elaboración del expediente cumple con los requisitos establecidos para posteriormente entregarlos a las plantas correspondientes.

Sin embargo existe un 12.5% de los colaboradores que opinaron de manera desfavorable, generando un pequeño sesgo al evaluar el indicador Requisitos, esto puede generar inconformidad por parte de RR.HH de cada planta ya que el expediente debe entregarse a cabalidad con toda la documentación requerida según sea el caso, si esto no se lleva a cabo se podría generar un reproceso y por ende un retraso en el proceso.



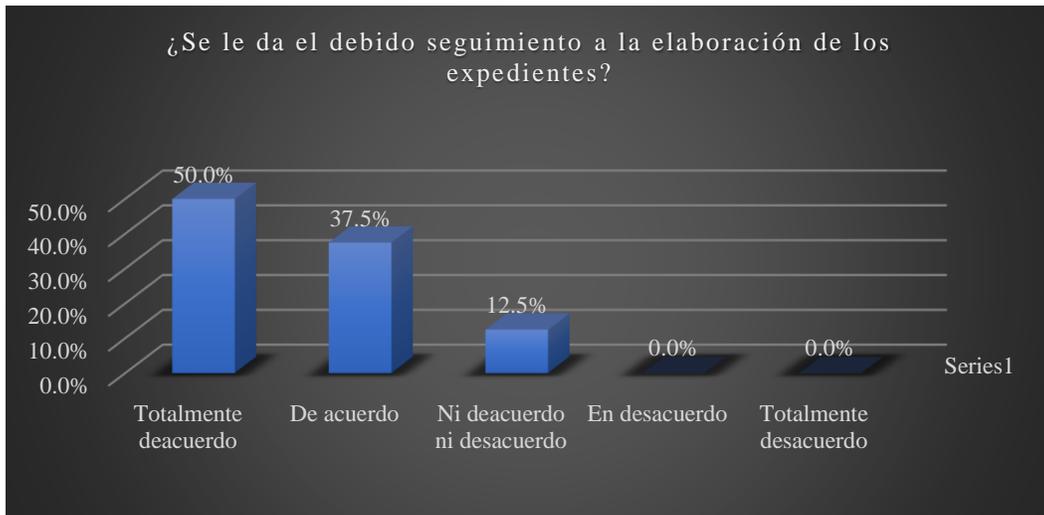
Pregunta #12

Figuras 18 Indicador Meta

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

En base a las respuestas recibidas, el 75% de la población reflejó estar de acuerdo opinando de forma favorable en la evaluación del indicador Meta, afirmando que el equipo tiene una meta establecida sobre cuantos expedientes se deben entregar.

Sin embargo, el 12.5% opinó de manera desfavorable, la minoría difirió al opinar en que el área de reclutamiento no cuenta con una meta establecida que especifique cuantos expedientes se deben entregar por persona a las plantas.



Pregunta #13

Figuras 19 Indicador Seguimiento

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

De acuerdo con los resultados, la mayoría de los colaboradores, como ser, el 87.5% opinaron de manera favorable, midiendo el indicador Seguimiento, de acuerdo con el seguimiento que cada colaborador realiza a sus expedientes, de tal manera que estén seguros de que se entregaran en un corto tiempo y con toda la documentación requerida, este seguimiento agiliza el proceso de una manera positiva al proceso.

Sin embargo, el 12.5% opinó que no se le está brindando el debido seguimiento a la elaboración de expedientes, siendo esto una opinión desfavorable, por ende, se refleja una pequeña diferencia de perspectivas en el cual, se recomienda verificar el proceso, ya que esto puede tener un retraso en el proceso, al no tener un seguimiento de sus expedientes, puede ocurrir olvido de la elaboración de este, por lo general cuando no se le da el seguimiento a un expediente implica la carga laboral que está teniendo el colaborador.

4.4 VARIABLE #2

Efectos de la elaboración de los expedientes:

La elaboración de los expedientes es un punto clave dentro del área de reclutamiento y selección ya que de ello depende las contrataciones que se realizan en cada una de las plantas dentro del parque, por lo tanto, esta variable nos permitirá evaluar los efectos que se generan en la elaboración de los expedientes en Gildan Rio Nance, para poder ingresar el mejor talento humano.

- Dentro de las dimensiones y sus indicadores de esta variable se evaluarán lo siguiente:
- **Retraso en la entrega:** dar seguimiento a los expedientes de los candidatos seleccionados del lunes al miércoles se deben entregar a planta entre el jueves y el viernes de la misma semana.
- **Falta de metodología en el proceso de elaboración del expediente:** mediante la implementación de los procesos establecidos la elaboración de los expedientes se realiza con más orden y claridad, con un índice mínimo de retraso o error en el mismo.
- **Extravió de documentación:** con un orden establecido se evita la pérdida de documentación que el candidato lleva para el inicio del armado de su expediente.
- **Orden en la documentación:** la documentación que el candidato presenta se debe colocar en el expediente.
- **Control en los documentos:** el control debe de sobresalir siempre al momento de la búsqueda de algún expediente o aplicación interna poder encontrarlo con mayor rapidez.

- **Falta de un archivo en donde se pueda buscar la documentación:** con un archivo general de la documentación que se recibe a diario se llevaría un mejor control de estos, estos divididos por planta.

Los resultados de la variable descrita se obtendrán mediante la aplicación de un cuestionario a la fuerza laboral que conforma el área de Reclutamiento y Selección para poder distinguir las oportunidades de mejora en los mismos.

A continuación, los resultados:



Pregunta #14

Figuras 20 Indicador Tiempo

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Según la opinión de los colaboradores encuestados, el 100% muestra estar en completo acuerdo en la medición sobre el indicador de tiempo, por lo tanto, como población total afirman que cuando el candidato no entrega la documentación requerida se genera el efecto desfavorable ya que eso conllevaría un retraso en la entrega del expediente, por lo que se le debe dar el debido seguimiento al tiempo que estos se tardan para que este efecto se vuelva una incidencia.



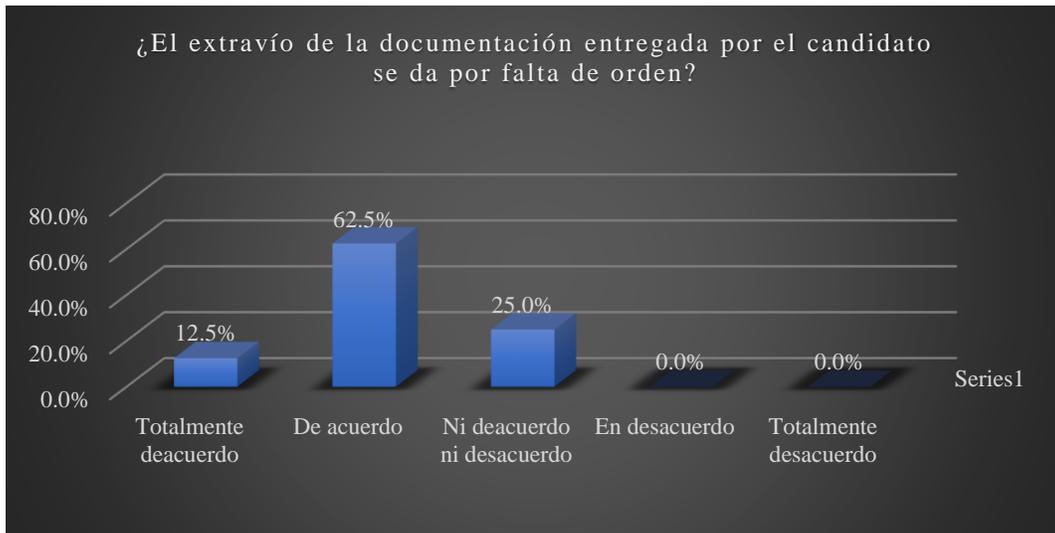
Pregunta #15

Figuras 21 Indicador Metodología

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

En su mayoría de la población encuestada con un 87.5% no consideran que exista falta de metodología en la elaboración de los expedientes, considerando que los colaboradores realizan paso a paso la elaboración del expediente.

El 12.5% de la población encuestada brindó su opinión al evaluar el indicador sobre el seguimiento de los procesos establecidos por la empresa, dando a entender que no se está cumpliendo a cabalidad con los pasos para evitar cualquier tipo de error en estos, esto podría generar un efecto negativo ya que al no seguir los pasos establecidos para la elaboración del expediente pueden ocurrir olvidos en algún documento importante y no incluirlo en el expediente.



Pregunta #16

Figuras 22 Indicador Orden

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

En base a las respuestas recibidas, la mayor parte de la población encuestada como ser, el 75% opinó de manera favorable en la investigación sobre el indicador Orden, indicando estar de acuerdo en que el extravío de la documentación externa que brinda el candidato se da por la falta de orden, esto genera un efecto negativo ya que al no encontrar la documentación no se puede completar el expediente y por ende no se puede entregar a planta, sin embargo, el 25% de los colaboradores brindó su opinión de forma desfavorable, indicando que el extravío de los documentos no se da por el factor orden, reflejándose a un pequeño sesgo, por lo cual, se debe verificar los factores que implica el extravío de la documentación.

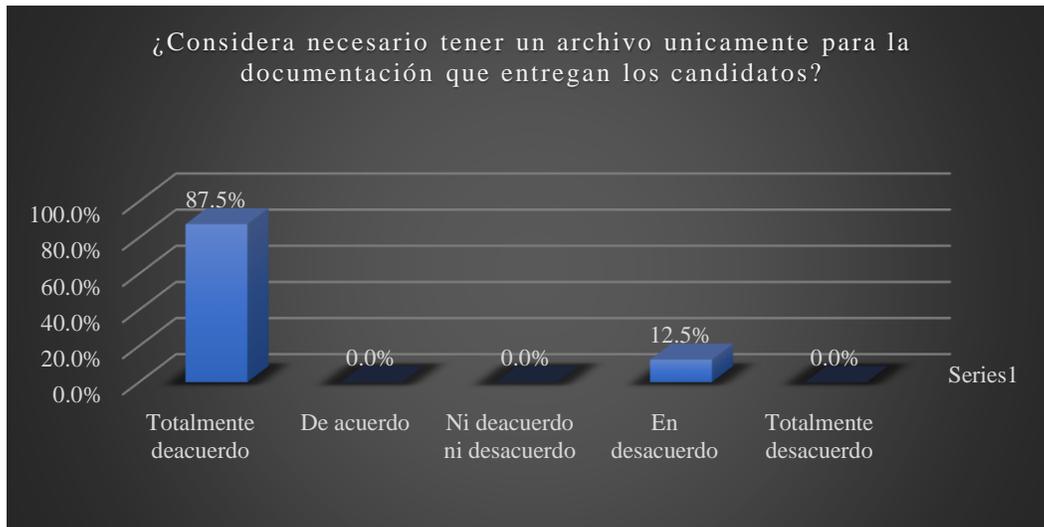


Pregunta #17

Figuras 23 Indicador Control

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

El 62.5% de los colaboradores encuestados, señala que, si existe control en el manejo de los documentos internos de los expedientes, opinando de forma favorable en la evaluación sobre el indicador Control, por otra parte, el 37.5% de los encuestados opinó de manera desfavorable, indicando que no se tiene un manejo adecuado sobre la documentación interna de los expedientes, esto podría llevar un efecto negativo ya que la documentación interna es de suma importancia y la falta de control en la misma generaría un retraso en la elaboración del expediente. Por lo que, se sugiere una revisión del procedimiento, debido a que, los resultados reflejan una diferencia de percepciones en la población.



Pregunta #18

Figuras 24 Indicador Control

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Según los resultados, el 87.5% de la población considera necesario tener un archivo únicamente para la documentación que entregan los candidatos, esto para poder tener un control más estable, y al momento de buscar la documentación la encuentren fácilmente, esto se podría realizar con división en el archivo como ser la planta en la que fue seleccionado y por género, ya que actualmente toda la documentación se deja sobre una mesa y esto genera un efecto negativo en el control de estos. Un 12.5% opinan de manera desfavorable la implementación de un archivo para el indicador control. Por ende, el investigador recomienda analizar lo expuesto.

4.5 VARIABLE #3

Competencias del Equipo:

El área de reclutamiento y selección cuenta con una fuerza laboral de un gerente, un jefe, dos coordinadores y cinco asistentes.

Las competencias son las habilidades que poseen los individuos, formadas por sus capacidades y destrezas con las que cuenta para poder realizar eficientemente sus labores diarias en los puestos de trabajo.

La variable mencionada, tiene como propósito analizar la situación actual de las competencias que posee el equipo de Reclutamiento y Selección de Gildan Rio Nance, sobre todo si poseen las competencias requeridas para el desarrollo de sus labores diarias, midiendo las siguientes dimensiones mediante: conocimientos generales, habilidades y destrezas, actitudes y valores.

La primera dimensión se encuentra los conocimientos generales, en el cual se dentro de los indicadores se encuentra la claridad de los objetivos en el área, con la finalidad de verificar si los colaboradores realmente comprenden a los procesos, es decir, si los conocen a cabalidad, para la elaboración de los expedientes.

En la segunda dimensión se encuentran las habilidades y destrezas, en el cual se medirán los siguientes indicadores: Comunicación; para conocer si los miembros del equipo tienen la habilidad de comunicarse tanto con sus compañeros de trabajo, como con los candidatos. De igual manera, de ser entendido y comprender a los demás al momento de transmitir información y evaluar la efectividad de este, en las labores diarias.

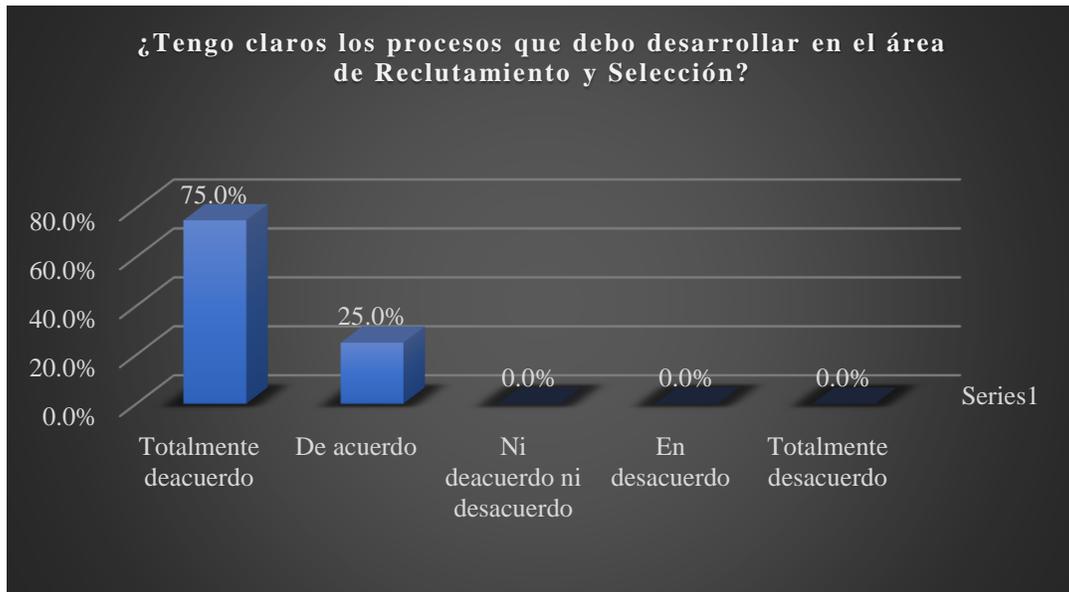
En la tercera dimensión se considera la toma de decisiones, teniendo como propósito medir si el colaborador es capaz de accionar de manera eficaz y con un tiempo comprensible en situaciones que se le presenten en su jornada de trabajo.

En la dimensión de Actitudes y Valores, se pretender medir los siguientes indicadores:

- Compromiso: la importancia y dedicación que el colaborador muestra y aplica en el desarrollo de sus funciones, el grado de responsabilidad que asume hacia su puesto y el involucramiento que percibe de la empresa hacia su persona.
- Participación: que tan proactivo e iniciativa tiene el colaborador para dar a conocer sus ideas dentro del área de Reclutamiento y Selección.

Para la obtención de resultados y recolección de información sobre la medición de la variable de Competencias, se aplica un cuestionario a los colaboradores con preguntas específicas, para un seguido análisis de la investigación.

A continuación, los resultados;



Pregunta #19

Figuras 25 Indicador Claridad

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

El 100% de los encuestados muestran estar de acuerdo, opinando de forma favorable en la investigación sobre el indicador Claridad, afirmando que los colaboradores del área de reclutamiento y selección tienen como fortaleza la claridad sobre los procesos que deben desarrollar durante los reclutamientos, esto facilita el desarrollo de estos teniendo un efecto positivo en el área ya que de ello depende el realizar adecuadamente cada proceso para obtener un resultado eficiente.

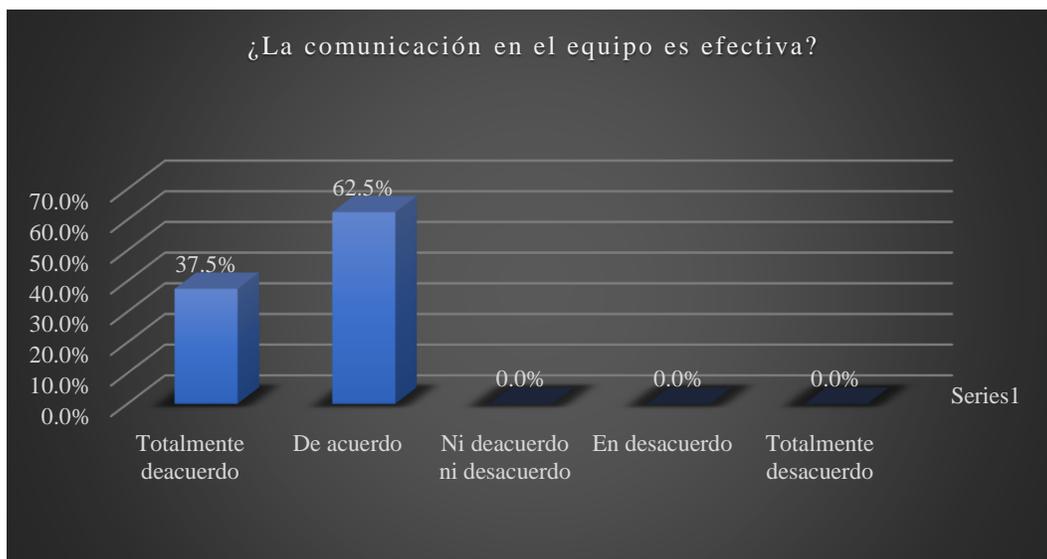


Pregunta #20

Figuras 26 Indicador Objetivos

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

De acuerdo con las respuestas de los encuestados, el 100% opinan de forma favorable en la medición sobre el indicador objetivo, dado que la fuerza laboral opina que conocen en su totalidad los objetivos establecidos en el área de Reclutamiento y Selección, esto conlleva un efecto positivo ya que al conocer los objetivos los colaboradores pueden desarrollarlos eficazmente en el área sin necesidad de que los superiores estén sobre ellos para el debido seguimiento de estos.

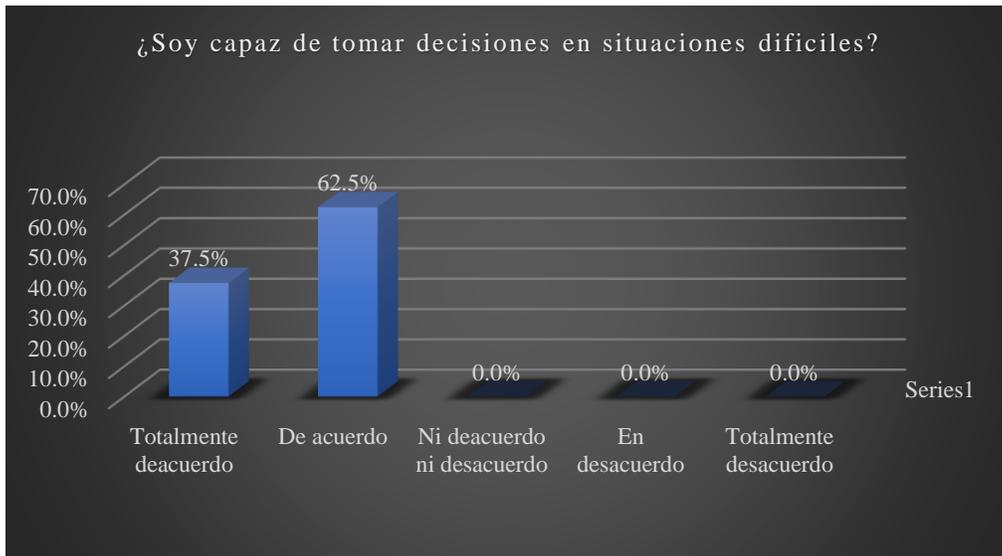


Pregunta# 21

Figuras 27 Indicador Comunicación

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

En base a los resultados obtenidos, el 100% de la población encuestados muestran su opinión de manera favorable en la evaluación sobre el indicador Comunicación, brindando su opinión unánime afirmando que la comunicación en el equipo es efectiva, esto indica un efecto positivo ya que la comunicación es la base para poder realizar adecuadamente las funciones dentro del área, así mismo de ella depende el tener empatía sobre las situaciones difíciles y de estrés por los que pasa el área, dando su opinión e ideas sin ambigüedades, por lo que se considera que la fuerza laboral entiende y se da a entender en las diferentes situaciones que se presenten.

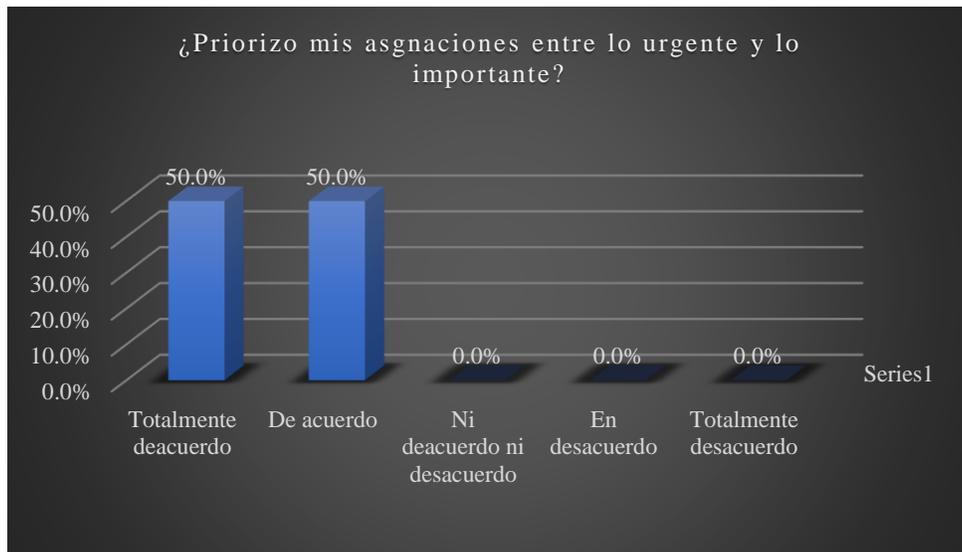


Pregunta# 22

Figuras 28 Indicador Toma de Decisiones

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

El 100% de la población encuestada, opina de forma favorable en la medición sobre el indicador Toma de decisiones. Afirmando que, en su totalidad, los colaboradores se consideran capaces de tomar decisiones en situaciones difíciles, de conflicto o estrés, esta competencia se afirma como un efecto positivo dentro del área ya que no se estancan en situaciones que no tienen previstas, sino que buscan alternativas para una solución objetiva, y asertiva.



Pregunta# 23

Figuras 29 Indicador Toma de decisiones

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Según las respuestas obtenidas, el 100% de los encuestados opinan de manera favorable en la evaluación sobre el indicador toma de decisiones, en el cual, los colaboradores consideran tener la habilidad de priorizar sus asignaciones entre lo urgente y lo importante, aspecto muy importante dentro del área ya que a menudo se dan ocasiones en donde se presentan ambas situaciones y el colaborador deberá decidir por que función realizar, cabe mencionar que este efecto se considera positivo ya que en su mayoría saben decidir sin dejar de lado las funciones menos importantes.



Pregunta# 24

Figuras 30 Indicador Trabajo en equipo

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

De acuerdo con los resultados, el 100% de los colaboradores muestra un total de acuerdo que, al observar que un compañero tiene mucha carga laboral le ofrece su ayuda, opinando de forma favorable en el indicador de Trabajo en equipo, afirmando un apoyo incondicional entre compañeros sin importar la situación en la que ambos se encuentren, cabe mencionar que el trabajo en equipo se considera un efecto positivo ya que de este dependen los resultados finales del área, sobrellevar las situaciones de trabajar bajo presión con mucha carga laboral hace más fácil la situación cuando el equipo se une y sacan el trabajo en conjunto.

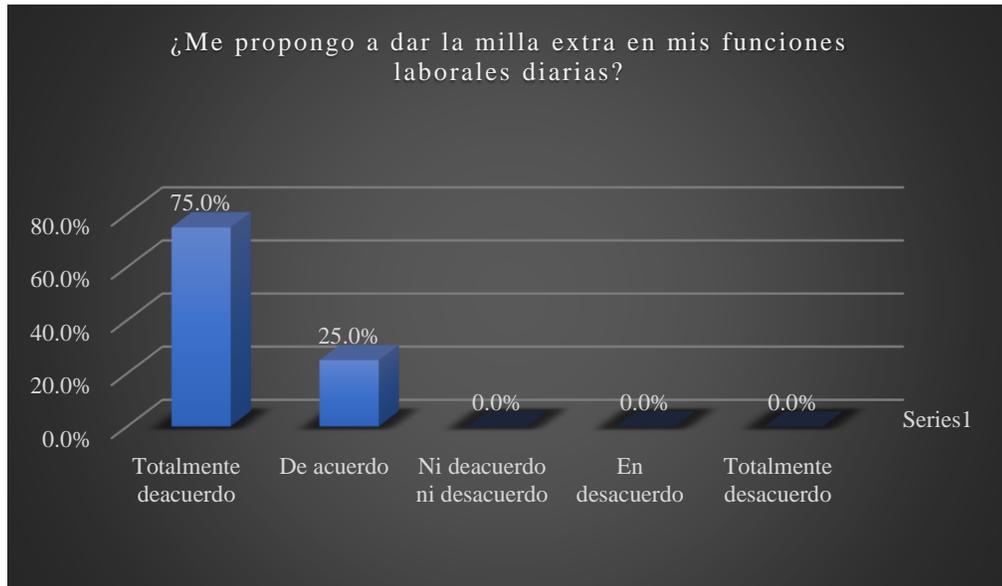


Pregunta# 25

Figuras 31 Indicador Orientado a resultados

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

El 100% de la población encuestada señala que no desiste en la entrega de los expedientes aun cuando tiene muchos factores que le impiden entregarlos a tiempo, indicando su fortaleza en el indicador de orientación a resultados, ya que se consideran persistentes en sus propósitos laborales, cumpliendo con la entrega de los expedientes cuando estos han sido prometidos a entregar a planta, cabe mencionar que este efecto positivo ayuda a entregar los expedientes a tiempo, cumpliendo con la responsabilidad y compromiso de estos.

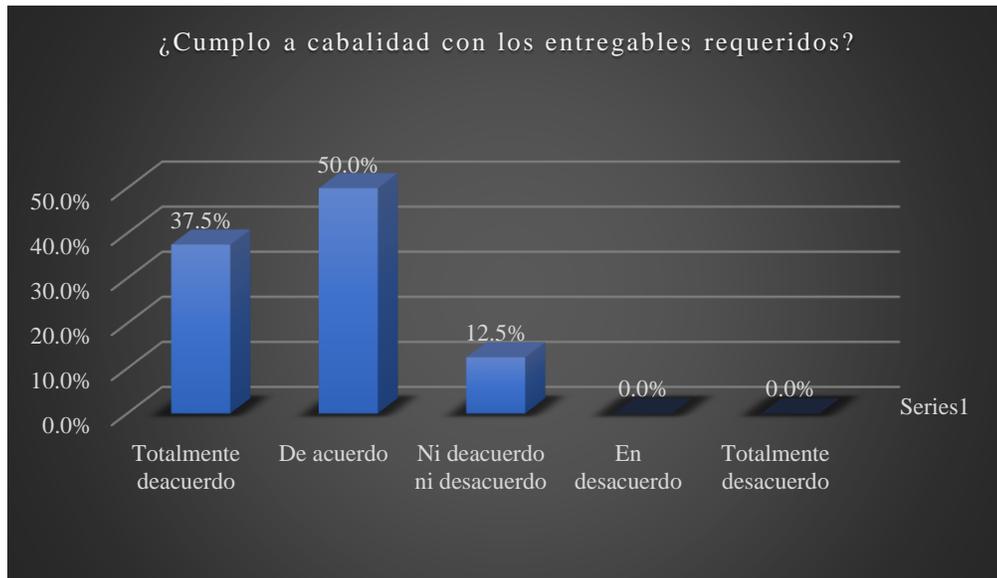


Pregunta# 26

Figuras 32 Indicador Compromiso

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

En base a los resultados obtenidos, el 100% de los encuestados afirman que se proponen a sí mismos, el dar la milla extra en sus funciones diarias, con el objetivo de poder cumplir con sus compromisos según sea la cantidad de entrega de expedientes, así mismo se considera que dan la milla extra cuando se dan los reclutamientos masivos en donde por voluntad propia se inicia a reclutar desde las 5:00am y por dejar todo en orden salen a las 7:00pm, por lo tanto se considera que esta competencia sobresale como efecto positivo en el área de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance.



Pregunta# 27

Figuras 33 Indicador Compromiso

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Según las respuestas recibidas, el 87.5% de los colaboradores opinan de manera favorable en la investigación sobre el indicador de Compromiso, en el cual señalan que, cumplen a cabalidad con los entregables requeridos, en este indicador los colaboradores entregan los expedientes prometidos a planta o los que han sido seleccionados en la semana anterior o en la misma semana. Sin embargo, el 12.5% opinan de forma desfavorable, a lo que indica que no siempre se entregan todos los expedientes que han sido seleccionados, esto por algún retraso en los procesos anteriores.



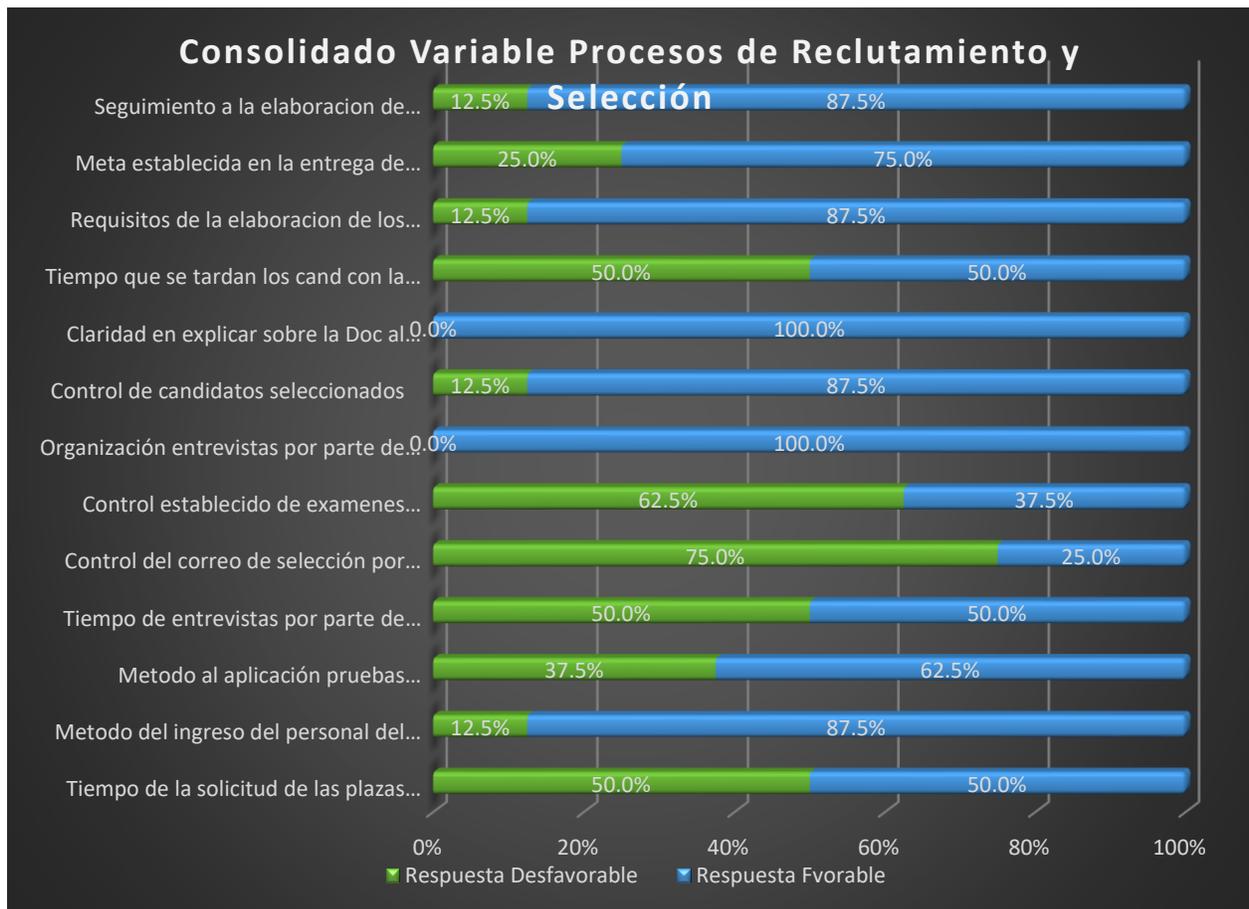
Pregunta# 28

Figuras 34 Indicador Participación

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

El 100% de los encuestados opinaron de forma favorable en la evaluación sobre el indicador de Participación, en el cual, los colaboradores consideran que participan activamente en las actividades del área, reflejando tener una actitud proactiva ante las actividades que define realizar el área ya sea de manera individual o en equipo, este aspecto es de mucho valor para una organización ya que a integración de su equipo es la base para un ambiente saludable.

4.6 CONSOLIDADO DE VARIABLE #1

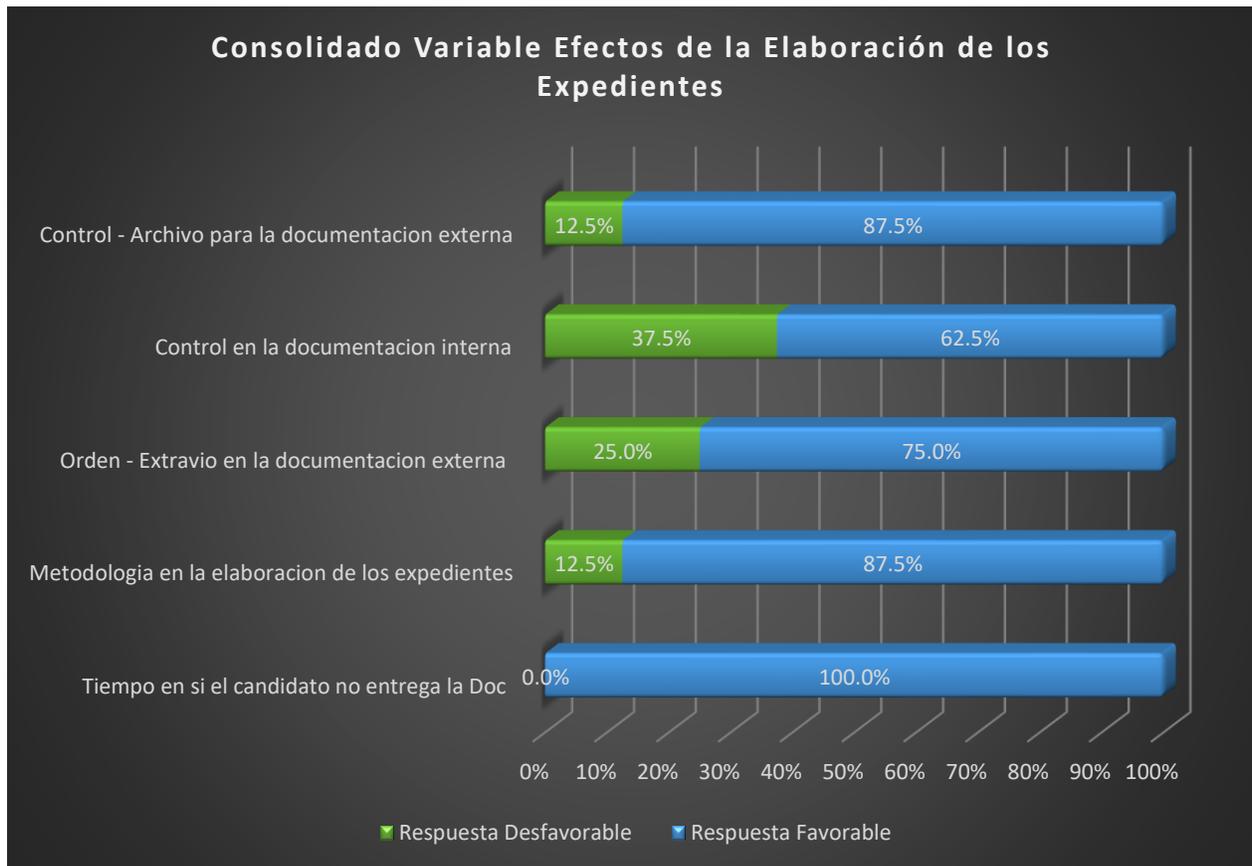


Figuras 35 Consolidado Variable 1

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la variable 1, se determina un porcentaje de 69.2% favorable, en base a las respuestas de los indicadores como claridad, organización y un porcentaje de 30.8% desfavorable.

4.7 CONSOLIDADO DE VARIABLE #2



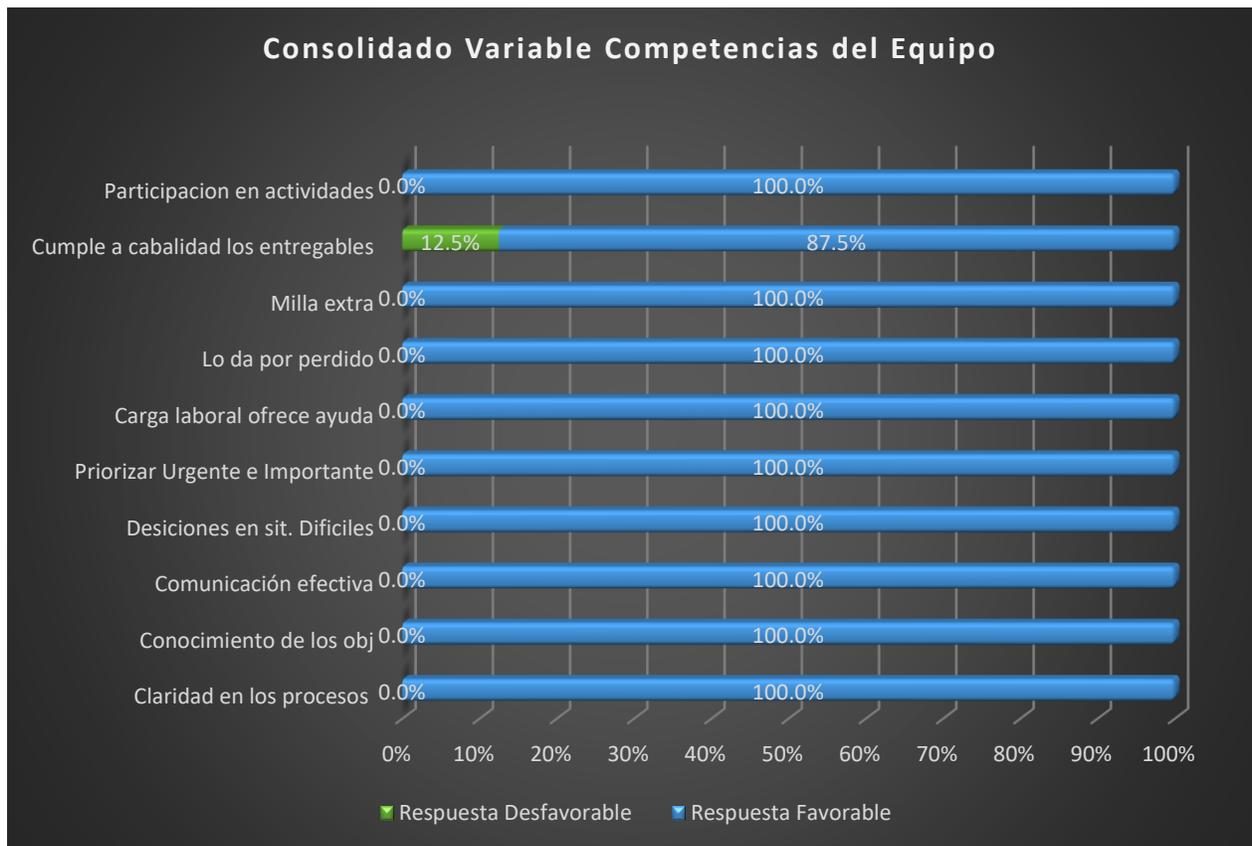
Figuras 36 Consolidado Variable 2

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

El 82.5% de las respuestas es favorable y el 17.5% desfavorable.

Los indicadores como el tiempo de entrega de la documentación del candidato, la metodología en la elaboración de los expedientes y la necesidad de un archivo tienen un gran impacto en la empresa

4.8 CONSOLIDADO DE VARIABLE #3

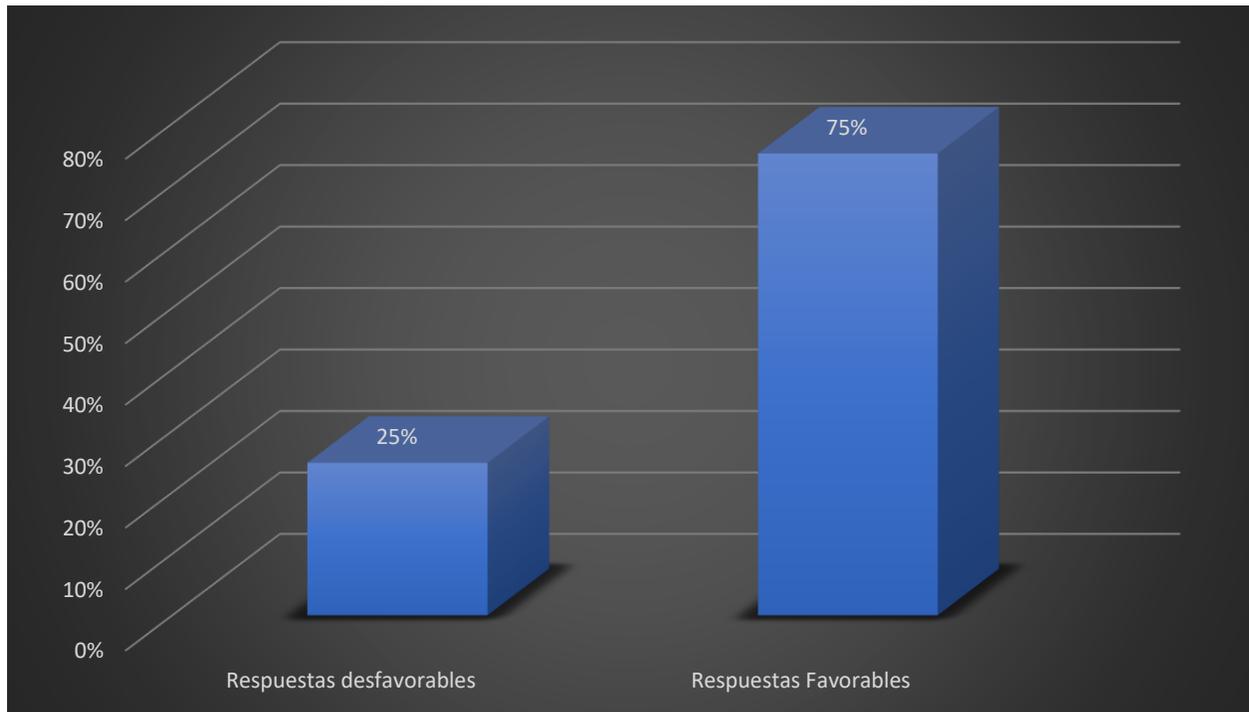


Figuras 37 Consolidado Variable 3

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

En base a los resultados obtenidos se determina un alto nivel de competencias del equipo reclutamiento y selección equivalente a 98.7%.

4.9 RESULTADO TOTAL DE LA ENCUESTA



Figuras 38 Resultado Total de la Encuesta

Fuente: (Elaboración propia, 2022)

Según los resultados obtenidos en las encuestas, se acepta la hipótesis nula, es decir que los procesos de reclutamiento y selección, el efecto de elaborar los expedientes y las competencias del equipo no influyen en el tiempo de entrega de los expedientes a las plantas de Gildan Rio Nance.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las conclusiones y recomendaciones para el proyecto que se realizó en la empresa Gildan Rio Nance, partiendo de los objetivos y las preguntas de investigación, que tiene como finalidad que la empresa pueda implementar las sugerencias que aquí se presentan.

5.1 CONCLUSIONES

- 1) Se determina que los procesos de reclutamiento y selección no influye el factor tiempo en la entrega de los expedientes a las plantas correspondientes de Gildan Rio Nance.
- 2) En la variable Procesos de Reclutamiento y Selección, los indicadores como organización, entrevistas por parte de Reclutamiento, claridad en explicar sobre la documentación al candidato y el método del ingreso del personal del portón, dan la pauta que el equipo de reclutamiento mantiene un alto grado de compromiso, lo que genera resultados favorables en los tiempos de entrega de los expedientes.
- 3) En la variable, “Efecto de la elaboración del expediente”, se determina que existiría un alto control mediante la implementación de un archivo para la documentación externa, además, se cumple la cronología estipulada, lo que permite mantener un orden en la elaboración del expediente para su respectiva entrega.
- 4) En la variable de competencias, los resultados favorables de los diversos indicadores determinan que el equipo de reclutamiento mantiene un alto nivel de competencias, que les permite entregar a tiempo los expedientes a las diversas plantas.
- 5) Se evaluó como se realizan los procesos de reclutamiento y selección en la empresa Gildan Rio Nance mediante un cuestionario tomando la variable procesos de reclutamiento, este apartado tuvo trece preguntas en base a estos. Según los resultados obtenidos se concluye que a menudo estos se realizan en tiempo y forma, siguiendo los métodos establecidos por la empresa, sin embargo, se identificaron varios procesos que

pueden afectar el tiempo de la entrega de los expedientes como ser: la solicitud de plazas ya que según los resultados no se está realizando en el tiempo requerido, asimismo las entrevistas por parte de RR.HH. de cada planta no se están desarrollando en el tiempo adecuado, tampoco se está recibiendo el correo de selección por parte de RR.HH. a tiempo, no se tiene un control establecido en el tiempo que se realizan los exámenes médicos y los candidatos no están entregando a tiempo la documentación requerida esto impide que, aunque él candidato ya este seleccionado no se pueda entregar su expediente a planta.

- 6) Se evaluaron los efectos que se generan en la elaboración de los expedientes en Gildan Rio Nance, mediante un cuestionario tomando la variable efectos en la elaboración del expediente, este enunciado tuvo cinco preguntas en base a estos. Según los resultados obtenidos implementan los métodos establecidos por la empresa y tienen un control en la documentación interna de los expedientes, el cual les facilita la entrega de estos, sin embargo en los efectos negativos se concluye que cuando los candidatos no entregan la documentación a tiempo se generaría un retraso en el proceso, así mismo por la falta de orden se extravían la documentación que llevan los candidatos para su proceso, siendo estos factor clave para la entrega a tiempo de los expedientes.
- 7) Se analizó la situación actual de las competencias que posee el equipo del área de Reclutamiento y Selección de Gildan Rio Nance, esto se llevó a cabo mediante un cuestionario en base a la variable competencias del equipo el cual tuvo diez preguntas para poder identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en la fuerza laboral. Según los resultados obtenidos se concluye que la fuerza laboral posee los conocimientos generales, habilidades, destrezas, actitudes y valores para poder desarrollarse adecuadamente según su puesto de trabajo en el área de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance.
- 8) Se determina que para formular un análisis más profundo se debe realizar un estudio de campo más amplio tomando en cuenta los colaboradores de las plantas que tienen contacto directo con el área de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance.

5.2 RECOMENDACIONES

- 1) Hacer hincapié en la importancia que tiene la entrega de documentación en tiempo y forma por parte del candidato en las charlas impartidas a inicio de cada reclutamiento.
- 2) Establecer un tiempo determinado de respuesta del envío del correo de selección por parte de RR.HH. Para disminuir las brechas de entrega del expediente del candidato.
- 3) Estipular un tiempo para la realización del examen médico, permitiendo homogenizar el proceso.
- 4) Impartir charlas sobre la importancia del manejo adecuado de la documentación interna.
- 5) Mediante la identificación de varios procesos que podrían afectar la entrega de los expedientes se sugiere lo siguiente: comunicar a los jefes de área la importancia de realizar a tiempo la solicitud de sus plazas vacantes ya que no se está realizando en el tiempo requerido, se propone enviar mediante correo electrónico las ventajas y desventajas de realizar su requerimiento ya que aunque quieran adelantar el proceso de selección no se podrá entregar el expediente sin que la plaza aparezca en el sistema de reclutamiento. En la participación que tiene RR.HH. de cada planta se sugiere sociabilizar la importancia que tiene su participación en los procesos de reclutamiento y selección ya que no se están desarrollando en el tiempo adecuado las entrevistas y tampoco están enviando el correo de selección a tiempo, esto evitaría el retraso en el proceso. Así mismo, se sugiere tener un mejor control en los exámenes médicos sociabilizar la importancia de estos con el personal médico que brinda apoyo al área de reclutamiento.
- 6) Según los resultados obtenidos, dentro de los efectos desfavorables en la elaboración de los expedientes, se concluye que cuando los candidatos no entregan la documentación a tiempo se genera un retraso en el proceso por lo que se sugiere buscar alternativas que generen una agilidad en los candidatos para la entrega de su documentación personal, ya que en ocasiones no entregan estos por temas económicos, así mismo se recomienda el uso de uno de los archivos que no se están utilizando actualmente dentro del área de

reclutamiento y selección, con el objetivo de ordenar la documentación que llevan los candidatos para su proceso, cabe mencionar que el archivo tendrá sus divisiones, según el género y la planta para la que fue seleccionado, esto para facilitar la búsqueda de estos y tener un mejor control, siendo estos factor clave para la entrega a tiempo de los expedientes.

- 7) Según los resultados obtenidos, se concluye que la fuerza laboral posee los conocimientos generales, habilidades, destrezas, actitudes y valores para poder desarrollarse adecuadamente según su puesto de trabajo en el área de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance. Sin embargo, se recomienda seguir fortaleciendo estas competencias en la fuerza laboral mediante webinar de diferentes temas relacionados a las competencias que debe poseer siempre el equipo.
- 8) Se recomienda aplicar el diseño y rediseño del proceso de reclutamiento y selección mediante un mapeo por expertos en el tema.
- 9) Realizar un estudio de campo sobre la satisfacción de los clientes internos, es decir a los jefes de área en conjunto con los coordinadores y asistentes de RR.HH. de cada planta mediante un análisis del servicio que brinda el área de reclutamiento y selección.
- 10) Se recomienda dar seguimiento semanal mediante reuniones cortas por medio de la plataforma “Teams” sobre la satisfacción del servicio brindado en la semana por parte del área de reclutamiento y selección.

CAPITULO VI: APLICABILIDAD

PLAN DE ACCIÓN EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN GILDAN RIO NANCE.

6.2 INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en un mundo globalizado en el cual las actualizaciones en las organizaciones están a la orden del día, destacando sobre ello, el tiempo de pandemia ya que de acorde a ello las empresas han venido realizando cambios en los procesos de diferentes áreas para poder sobrellevar y sobre todo estabilizar esta situación en el mercado, por lo que Recursos Humanos no se ha quedado atrás, cabe mencionar que a lo que respecta los procesos de reclutamiento y selección sufrieron varios cambios, como ser la autorización a medias o total de los procesos, con la finalidad de no estancarse en lo tradicional ya que en su mayoría lo realizaban de manera presencial, mediante estos cambios, se implementó el proceso continuo de realizar paso a paso el reclutamiento pero en línea, por ende no es necesario que la persona se presente a la empresa ni para entrevistas, ni para el llenado de documentación.

Sin embargo, para algunas empresas del rubro textil o costura, la actualización total de estos no es muy funcional ya que para nivel operativo el grado requerido a lo que respecta Gildan Rio Nance, es de sexto grado, ciclo común o bachiller incompleto, por lo tanto no todas las personas tienen la posibilidad de poder tener un reclutamiento totalmente en línea ya que para ello se requiere una computadora e internet, y cabe mencionar que algunos de los candidatos no cuentan con la economía de poder gastar su dinero en café internet, mediante estos aspectos Gildan decide poder atender todo el personal que llega al portón en un solo día, acotando su estadía lo más que se pueda, esto con el objetivo de disminuir la contaminación del Covid19, así mismo se proponen como área poder entregar los expedientes lo más pronto posible a las plantas correspondientes con el fin de que el candidato seleccionado pueda iniciar a trabajar en un corto periodo luego de ser seleccionado ya que se tienen empatía y compromiso con cada candidato entendiendo su situación y necesidad de obtener un empleo estable.

Mediante el presente estudio de investigación se analizaron los procesos de reclutamiento y selección de Gildan Rio Nance, esto con el fin de poder identificar los estos y los efectos que consiste en la elaboración de los expedientes para poder disminuir el tiempo de entrega de los expedientes a las plantas correspondientes.

6.3 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se describe el plan de acción que se propone al área de reclutamiento y selección según los efectos negativos que se encontró en cada una de las variables identificadas en la investigación

6.3.1 VARIABLE #1.

Procesos de Reclutamiento y Selección					
Objetivo	Actividades	Acciones inmediatas	Recursos Necesarios	Responsable	Cumplimiento
Realizar la solicitud de plazas vacantes en el tiempo adecuado.	Mediante reuniones dar a conocer la importancia que tiene el solicitar las vacantes a tiempo	Sociabilizar mediante pasos establecidos en los correos sobre los procesos que se deben seguir al momento de tener una plaza vacante.	Recursos humanos Recursos tecnológicos	Área de reclutamiento y selección	70%
Desarrollar las entrevistas por parte de RR.HH. de cada planta en el tiempo requerido y tener control sobre el correo de selección por parte de RR.HH.	Charlas que contengan información relevante sobre el proceso de RR.HH. en reclutamiento	Entregar infografías que contenga las desventajas de no seguir los procesos establecidos de reclutamiento.	Recursos Humanos Materiales	Área de reclutamiento y selección	80%
Controlar el tiempo en el que se realizan los exámenes médicos	Mediante un análisis de toma de tiempo por cada candidato, establecer un tiempo máximo de cuanto se puede tardar con cada uno	Seguimiento sobre el tiempo de demora que pueden tener los candidatos en la espera de su examen medico	Recursos Humanos Materiales	Área de reclutamiento y selección	75%

Dar a conocer al candidato la importancia que tiene la documentación que él debe entregar	Incluir este aspecto en las charlas que se imparten al inicio de los reclutamientos.	Impartir infografías a los candidatos sobre la importancia del proceso	Recursos Humanos Materiales	Área de reclutamiento y selección	90%
---	--	--	--------------------------------	-----------------------------------	-----

6.3.2 VARIABLE #2

Efectos de la elaboración del expediente					
Objetivo	Actividades	Acciones inmediatas	Recursos Necesarios	Responsable	Cumplimiento
Indagar alternativas para que los candidatos puedan ir a entregar la documentación a tiempo.	Analizar la posible alternativa de crear un enlace para que el candidato envíe la documentación.	Enviar la documentación por correo, por Whatsapp, de manera presencial.	Recursos tecnológicos	Área de reclutamiento y selección en conjunto con IT.	80%
Tener un orden en la documentación externa que entregan los candidatos para su proceso.	Utilizar uno de los archivos que se encuentran sin uso en el área	Dividir por secciones el archivo, según la planta y el género del candidato para poder tener un mejor orden en la documentación que se buscara	Recursos Humanos Recursos Físicos	Área de reclutamiento y selección	85%

6.3.3 VARIABLE #3

Según los resultados obtenidos el área de reclutamiento y selección posee con las competencias necesarias para poder desempeñarse dentro del área de manera eficiente, sin embargo, se recomienda seguir fortaleciendo estas para su mejor desempeño.

Competencias del Equipo de Reclutamiento y Selección					
Objetivo	Actividades	Acciones inmediatas	Recursos Necesarios	Responsable	Cumplimiento
Seguir desarrollando las competencias del equipo de reclutamiento y selección.	Brindar capacitaciones a la fuerza laboral sobre las competencias requeridas dentro del área.	Reincorporar los webinars con temas de interés. Impartir talleres de acorde a las competencias del área. Realizar refrescamiento de métodos.	Recursos Humanos Recursos tecnológicos	Área de reclutamiento y selección	90%

6.4 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El siguiente cronograma se realizó en base a las actividades y según las variables descritas en el plan de acción (Véase descripción del plan de acción, pág. 81,82 y 83)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES GILDAN RIO NANCE								
ACTIVIDADES	MESES							
	MAYO				JUNIO			
	SEMANAS				SEMANAS			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Variable 1								
Mediante reuniones dar a conocer la importancia que tiene el solicitar las vacantes a tiempo								
Charlas que contengan información relevante sobre el proceso de RR.HH. en reclutamiento								
Mediante un análisis de toma de tiempo por cada candidato, establecer un tiempo máximo de cuanto se puede tardar con cada uno								
Incluir este aspecto en las charlas que se imparten al inicio de los reclutamientos.								
Variable 2								
Analizar junto al candidato las posibles alternativas sobre cómo puede entregar la documentación en tiempo y forma								
Utilizar uno de los archivos que se encuentran sin uso en el área								
Variable 3								
Brindar capacitaciones a la fuerza laboral sobre las competencias requeridas dentro del área.								

REFERENCIAS

- Appelius, F. (22 de Enero de 2014). *La gestión de los recursos humanos internacional*. Obtenido de GBS Recursos Humanos: <https://www.gbsrecursoshumanos.com/consultores-en-recursos-humanos/>
- Arango, R. N. (2012). El proceso de selección y contratación del personal . *Scielo*, Pag 1.
- Baptista, D., & Flores Lima, J. G. (2014). Prácticas de capacitación y reclutamiento de personal de los establecimientos en Honduras. *Banco Interamericano de desarrollo*.
- Burgos, M. P. (2020). *CALEIDOSCOPIO DE LAS CIENCIAS SOCIALES*. Venezuela: High Rate Consulting.
- Chiavenato. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. McGraw Hall.
- Chiavenato, I. (2009). *Adminstracion de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Clavería, A. (2009). La importancia de reconocer a los empleados. *America Economia*, Pag 1.
- Corral, F. (2007). Reclutamiento y Seleccion por Competencia. *Escuela de Negocios*, Pag 9.
- Deloitte. (2017). Las 10 tendencias en la gestión de Recursos Humanos. *Deloitte*. Obtenido de DELOITTE: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articulos/10-tendencias-gestion-RRHH.html>
- Francisco Ganga Contreras, R. S. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Scielo*, Pag 1.
- Gary Dessler, R. V. (2011). *Administracion de Recursos Humamnos*. Pearson.
- Gildan. (2022). *Gildan Activewear*. Obtenido de Gildan Activewear: <https://gildancorp.com/es/>
- Hernandez, e. a. (2010). *Metodologia de la investigación*. Mexico: Mac Graw Hill.
- Hernandez, e. a. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGrawHill.
- Hidalgo Altamirano, O. A. (2020). *Modelo de gestión en recursos humanos según la teoría de*. Peru.
- Jirma Veintimilla, P. V. (2017). Modelo de reclutamiento y seleccion del personalpara el area comercial de instfinancieras. *Revista Boletin Redipe*, 173-174.
- Martinez, E. (2021). *Revista Empresarial*. Obtenido de Revista Empresarial: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/contratacion/como-ha-afectado-el-covid19-al-reclutamiento-en-las-empresas/>

Meruane, P. S. (2009). *Métodos de investigación*. Quito - Ecuador: Editorial "Quipus", CIESPAL.

Perez, O. (2 de Octubre de 2019). *PeopleNext*. Obtenido de La importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal: <https://blog.peoplenext.com.mx/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>

Salinas Rodriguez, J. M. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*.

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.

Trujillo, E. (2021). Expediente. *Economipedia*, Pag 1. Obtenido de Economipedia.

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO

Preguntas Respuestas Configuración

Instrumento de aplicación, en el área de Reclutamiento y Selección en la Empresa Gildan Rio Nance.

INSTRUCCIONES GENERALES:

- Lea con atención cada una de las preguntas que se le presentan.
- Rellene el círculo en el nivel de satisfacción que represente cada uno de los aspectos a evaluar.
- Por favor no deje ninguna pregunta sin responder.
- No hay respuestas correctas o incorrectas.
- Conteste de manera honesta cada pregunta, dado que sus respuestas serán totalmente anónimas, confidenciales y únicamente para uso académico.

Tiempo de laborar en la Organización: *

Menos de 1 año

1 a 3 años

3 a 5 años

Más de 5 años

Nivel académico: *

Licenciatura en Psicología

Licenciatura en Relaciones Industriales

Pasante de Maestría

Master

Edad: *

20 a 25 años

25 a 30 años

35 años en adelante

1. ¿La solicitud de plazas vacantes se procesa en el tiempo establecido? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2. ¿El ingreso del personal a reclutar en el portón se está haciendo en tiempo y forma? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. ¿Se están aplicando las pruebas de habilidades de la forma correcta según los métodos establecidos por la empresa? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿Las entrevistas por parte de RR.HH se desarrollan en un tiempo adecuado? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. ¿Se recibe el correo de selección por parte de RR.HH a tiempo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. ¿Se tiene un control establecido sobre el tiempo en el que se realizan los exámenes médicos? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿Las entrevistas por parte de reclutamiento son desarrolladas en tiempo y forma? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Se tiene un control de los candidatos seleccionados por parte de reclutamiento? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. ¿Se le explica al candidato sobre la documentación que debe entregar? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿Los candidatos cumplen con la entrega de la documentación a tiempo? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

...

11. ¿La elaboración del expediente cumple con los requisitos establecidos? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. ¿Tienen una meta establecida en la entrega de expedientes? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. ¿Se le da el debido seguimiento a la elaboración de los expedientes? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. ¿Si el candidato no entrega la documentación en el tiempo requerido, genera eso un retraso en la entrega del expediente? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. ¿Considera que existe falta de metodología en la elaboración de los expedientes? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. ¿El extravío de la documentación entregada por el candidato se da por falta de orden? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. ¿Existe control en el manejo de la documentación interna de los expedientes? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

18. ¿Considera necesario tener un archivo unicamente para la documentación que entregan los candidatos? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. ¿Tengo claros los procesos que debo desarrollar en el área de Reclutamiento y Selección? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20. ¿Conozco los objetivos establecidos en el área de Reclutamiento y Selección? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. ¿La comunicación en el equipo es efectiva? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

22. ¿Soy capaz de tomar decisiones en situaciones difíciles? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

23. ¿Priorizo mis asignaciones entre lo urgente y lo importante? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

24. ¿Cuando observo que un compañero tiene mucha carga laboral le ofrezco mi ayuda? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

25. ¿Cuando siento que no voy a poder entregar los expedientes a tiempo, lo doy por perdido? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

26 ¿Me propongo a dar la milla extra en mis funciones labores diarias? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

27.¿Cumplo a cabalidad con los entregables requeridos? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

28.¿Participo activamente en las actividades del área? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo.

A continuación, se adjunta el enlace del cuestionario realizado para la investigación.

[Instrumento de Aplicación en el Área de Reclutamiento y Selección de Personal \(Gildan Rio Nance\) - Formularios de Google](#)

ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

San Pedro Sula Cortes 29, 3, 22
(Ciudad) (Departamento) (Día, mes y año)

Nestor Arias
(Nombre y apellidos del Director o Gerente)

Gerente del área de Reclutamiento y Selección
(Puesto Laboral)

Gildan Rio Nance
(Empresa o Institución)

Choloma, Rio Nance
(Dirección principal de la empresa o institución)

Estimado Señor(a): Nestor Arias
Reciba un cordial y atento saludo. Por medio de la presente deseamos solicitar su apoyo, dado que somos alumnos de UNITEC y nos encontramos desarrollando el Trabajo Final de Graduación Previo a obtener nuestro título de maestría en Dirección De Recursos Humanos Hernán
Seleccionado como tema Propuesta de mejora en los procesos de Reclutamiento y Selección en Gildan Rio Nance, por lo que Estaríamos muy agradecidos de contar con el apoyo de la empresa que usted representa para poder Desarrollar nuestra investigación. En particular, dicha solicitud se circunscribe a petitionar que Se nos autorice a realizar: Cuestionario

A la espera de su aprobación, me suscribo de
Usted. Atentamente: Liliana Molina Karen Nolasco
Firma, nombre y apellido: Liliana Molina Karen Nolasco
Firma, nombre y apellidos

No. De cuenta: 22013705 No. de cuenta: 22013777

Por este medio Gildan Rio Nance
(Empresa/Institución)

Autoriza la realización dentro de sus instalaciones el proyecto de investigación Trabajo Final de Graduación antes mencionado. Nestor Arias
(Nombre y Sello del Director/Gerente)

Vº. Bº. 

ANEXO 3. CARTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.

Quien suscribe, YURY ALONSO RAMOS, con documento de identidad No. 0801-1967-08594, de profesión Ing. Mecánico Industrial con grado de Doctorado, ejerciendo actualmente como Docente en la Institución "UNITEC"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el Instrumento (Cuestionario) para fines de su aplicación para el proyecto de investigación denominado: Propuesta de mejora en los procesos de reclutamiento y selección en Sildan, Rio NAUCE. luego de hacer las observaciones pertinentes, se formulan las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	ACEPTABLE	DEFICIENTE
Claridad y Presentación.	✓			
Calidad de redacción de los items		✓		
Congruencia de variables con indicadores		✓		
Relevancia y Amplitud del Contenido	✓			
Factibilidad de la aplicación	✓			

Fecha 28.03.22


firma

ANEXO 4. CARTA DEL ASESOR TEMÁTICO

Carta de compromiso para asesoría temática

Señores Facultad de Postgrado UNITEC.

Por este medio yo Yury Alonso Ramos

Identidad No. 0801-1967-08594, Licenciado en Ing. Mecánica Industrial

Maestría en Administración de Empresas / Entarís Finanzas.

Doctorado en Ciencias Administrativas.

Hago constar que asumo la responsabilidad de asesorar técnicamente el trabajo de Tesis de Maestría denominado

Propuesta de Mejora en los Procesos de Reclutamiento y Selección en Gildem Río Mucce.

a ser desarrollado por el (los) estudiante(s):

Iliana Vanessa Molina López

Karen Alejandra Navarrete Contreras

Para lo cual me comprometo a realizar de manera oportuna las revisiones y facilitar las observaciones que considere pertinentes a fin de que se logre finalizar el trabajo de tesis en el plazo establecido por la Facultad de Postgrado.

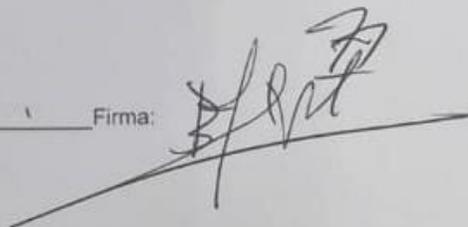
En la ciudad de San Pedro Sula, Departamento, Cortes.

Fecha 30/3/2022

Nombre

Alonso Ramos

Firma:



GLOSARIO

- 1) Reclutamiento: es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- 2) Selección De personal: es el proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización.
- 3) Competencias: son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.
- 4) Reclutamiento interno: es un proceso de selección que la empresa lleva a cabo entre los empleados ya contratados de la organización. Cuando se presenta una vacante, intenta cubrirse a través de la reubicación de los empleados los cuales pueden ser ascendidos o transcendidos.
- 5) Reclutamiento externo: es el proceso a través del cual se cubren las vacantes disponibles contratando a profesionales que no pertenecen a la empresa. Es decir, se busca a los candidatos en el mercado.
- 6) Expediente: es utilizada para denominar a aquel documento en el cual se encuentra reunida información sobre un individuo.
- 7) Indicador: puntos de referencia, que brinda información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos, constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desenvolvimiento de un proceso y su evaluación, y que deben guardar relación con el mismo.
- 8) Entrevista: Es la técnica más utilizada en los procesos de selección de personal. Ante un puesto de trabajo vacante o de nueva creación, se establece el perfil del candidato y, posteriormente, a través de la entrevista, se elige a uno de los candidatos para cubrir el puesto determinado.

9) Vacante: es un puesto laboral sin ocupar, por lo que la empresa u organización se encuentra en búsqueda de una persona a quien delegar el cargo.

10) Método: es un modo, manera o forma de realizar algo de forma sistemática, organizada y/o estructurada.