

REPÚBLICA DEL ECUADOR



MODELO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE KALLARI.

Informe Final de Trabajo de Integración Curricular, presentado como requisito parcial para optar por el título de Tecnólogo Superior de en Administración.

AUTORA: Elsia Estefanía García Bonilla,

Jhoselin Nataly Tagua Verdezoto

DIRECTORA: Lcda. Roxana Elizabeth León Lara

Tena - Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

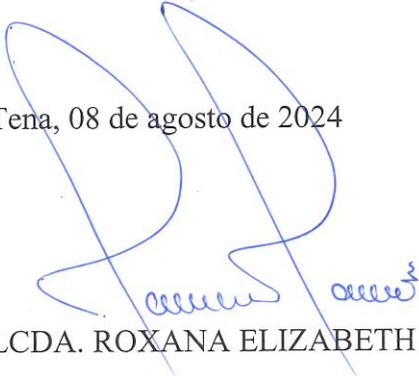
LCDA. ROXANA ELIZABETH LEÓN LARA.

DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.

CERTIFICA:

En calidad de Directora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **MODELO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE KALLARI**, de autoría de la señorita ELSIA ESTEFANIA GARCIA BONILLA, con CC. 1501212664 y de la señorita JHOSELIN NATALY TAGUA VERDEZOTO, con CC. 1500873219 estudiantes de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, **CERTIFICO** que se ha realizado la revisión prolija del Trabajo antes citado, cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen los respectivos reglamentos e instituciones.

Tena, 08 de agosto de 2024



LCDA. ROXANA ELIZABETH LEÓN LARA

DIRECTORA

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 19 de mayo 2022

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Integración Curricular denominado **MODELO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE KALLARI**, presentado por ELSIA ESTEFANIA GARCIA BONILLA y JHOSELIN NATALY TAGUA VERDEZOTO, estudiantes de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, ha sido corregida y revisada; por lo que autorizamos su presentación.

Atentamente;

ING. Yajaira Andrea Heredia Shiguango
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

ING. Natali Maribel Freire Tixe. MG.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

LCDA. Yajaira Elizabeth Andi Lozada.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

ELSIA ESTEFANIA GARCIA BONILLA, JHOSELIN NATALY TAGUA VERDEZOTO, declaramos ser las autoras del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: **MODELO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE KALLARI**, y absuelvo expresamente al Instituto Superior Tecnológico Tena, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo al Instituto Superior Tecnológico Tena, la publicación de mi trabajo de Titulación en el repositorio institucional- biblioteca Virtual.

AUTORAS:



ELSIA ESTEFANIA GARCIA BONILLA

CÉDULA: 1501212664



JHOSELIN NATALY TAGUA VERDEZOTO

CÉDULA: 1500873219

FECHA: Tena, 31 de julio de 2024

CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR

ELSIA ESTEFANIA GARCIA BONILLA, JHOSELIN NATALY TAGUA VERDEZOTO, declaramos ser las autoras del Trabajo de Integración Curricular titulado: **MODELO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE KALLARI**, como requisito para la obtención del Título de: **TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN**: autorizo al Sistema Bibliotecario del Instituto Superior Tecnológico Tena, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual del Instituto, a través de la visualización de su contenido que constará en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio el Instituto. El Instituto Superior Tecnológico Tena, no se responsabiliza por el plagio o copia del presente trabajo que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Tena, 31 de julio de 2024, firma el autor.

AUTOR: ELSIA ESTEFANIA GARCIA BONILLA

FIRMA:

CÉDULA: 1501212664

DIRECCIÓN: TENA

CORREO ELECTRÓNICO: elsia.garcia@itstena.edu.ec

CELULAR: 0999234467

AUTOR: JHOSELIN NATALY TAGUA VERDEZOTO

FIRMA:

CÉDULA: 1500873219

DIRECCIÓN: TENA

CORREO ELECTRÓNICO: jhoselin.tagua@itstena.edu.ec

CELULAR: 0979397646

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR: LCDA. ROXANA ELIZABETH LEÓN LARA

TRIBUNAL DEL GRADO:

ING. Yajaira Andrea Heredia Shiguango

ING. Natali Maribel Freire Tixe. MG.

LCDA. Yajaira Elizabeth Andí Lozada.

DEDICATORIA

JHOSELIN NATALY TAGUA VERDEZOTO

A mi madre, Angela Yolanda Verdezoto Pozo

Por ser mi ejemplo de fortaleza, dedicación y sabiduría. Tu amor incondicional y tus enseñanzas han sido mi guía en cada etapa de mi vida. Gracias por sacrificar tanto para que yo pudiera alcanzar mis sueños. Esta tesis es un tributo a tu esfuerzo y a todo lo que has hecho por mí.

A mi esposo, Jacob Freire Gutiérrez:

Por ser mi pilar, mi compañero y mi fuente inagotable de apoyo y amor. Gracias por tu paciencia, tus palabras de aliento y por creer en mí en cada paso de este camino. Esta meta alcanzada es tanto tuya como mía, pues sin ti, este logro no habría sido posible.

ELSIA ESTEFANIA GARCIA BONILLA

A mi padre, Klever Oswaldo García García por brindarme su apoyo incondicional por ser mi pilar fundamental en todo lo que soy, por inculcarme grandes valores que me han acompañado en todos los aspectos de mi vida a usted le dedico con amor cada éxito.

A mi hermana, Yajaira Jaqueline García Bonilla por su apoyo incondicional por ser mi guía y mi inspiración tu fuerza y alegría me motiva todos los días, gracias por estar siempre a mi lado, compartiendo muchos momentos de risas y sueños.

Te dedico este pequeño tributo con todo mi cariño.

AGRADECIMIENTO

JHOSELIN NATALY TAGUA VERDEZOTO

A mi Licenciada, Roxana Elizabeth León Lara

Por su guía, paciencia y sabiduría a lo largo de este proceso. Su dedicación y compromiso con mi formación han sido una fuente de inspiración. Gracias por su invaluable apoyo, por sus valiosos consejos y por creer en mi capacidad para llevar a cabo este proyecto.

A mi compañera de Tic, Elsia Estefanía Bonilla García:

Por su colaboración, amistad y constancia durante todo este trayecto. Compartir esta experiencia contigo ha sido enriquecedor y motivador. Gracias por tu apoyo, por las horas de trabajo conjunto y por estar siempre dispuesta a ayudar.

ELSIA ESTEFANIA GARCIA BONILLA

Querida Licenciada, Roxana Elizabeth León Lara

Quiero expresarle mi más sincero agradecimiento por su apoyo y orientación a lo largo del proceso de mi tic. Como olvidar el día que le comenté sobre mi tema de tic y tuve ese hermoso apoyo de su parte desde el primer día. Su paciencia, conocimiento y dedicación han sido fundamentales. Gracias a su compromiso y sus valiosos consejos he podido alcanzar un nivel de comprensión y calidad en mi trabajo que no habría logrado sin su ayuda.

A mi querida amiga, Jhoselin Nataly Tagua Verdezoto agradecerte por apoyarme y confiar en este proceso que no ha sido nada fácil, en cada proceso que se realizó de nuestro tic se reflejó tu esfuerzo, inteligencia y paciencia que sé que para ti fue un poco más duro te admiro por la mujer y madre que eres e hice una buena elección en escogerte como mi amiga.

ÍNDICES

| | |
|---|------|
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR..... | ii |
| CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR; Error! Marcador no definido. | |
| AUTORÍA..... | iv |
| CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR..... | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| ÍNDICES | viii |
| ÍNDICE DE TABLA..... | xi |
| ÍNDICE DE FIGURA..... | xiii |
| TÍTULO | xiv |
| RESUMEN..... | xv |
| ABSTRACT..... | xvi |
| 1. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA | 1 |
| 1.1 Necesidad..... | 2 |
| 1.2 Actualidad..... | 2 |
| 1.3 Importancia | 3 |
| 1.4 Presentación del problema de investigación a responder | 3 |
| 1.5 Delimitación..... | 3 |
| 1.5.1 Delimitación Espacial | 3 |
| 1.5.2 Delimitación Temporal | 4 |
| 1.6 Beneficiarios | 4 |
| 1.6.1 Directos | 4 |
| 1.6.2 Indirectos..... | 4 |
| 1.7 Objetivos | 4 |

| | | |
|--------|--|----|
| 1.7.1 | Objetivo General | 4 |
| 1.7.2 | Objetivos Específicos | 4 |
| 2. | ASIGNATURAS INTEGRADORAS | 5 |
| 3. | FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA..... | 6 |
| 3.1 | Idea principal (Variable Independiente) | 9 |
| 3.1.1 | Idea secundaria o subtema | 9 |
| 3.2 | Idea Principal (Variable Dependiente) | 10 |
| 3.2.1 | Idea secundaria o subtema..... | 10 |
| 3.3 | Marco Legal..... | 11 |
| 3.4 | Marco Conceptual..... | 12 |
| 4. | METODOLOGÍA | 13 |
| 4.1 | Materiales y equipos | 14 |
| 4.2 | Ubicación del Área de estudio | 14 |
| 4.2.1 | Población..... | 14 |
| 4.2.2. | Muestra | 15 |
| 4.3. | Tipo de investigación / estudio..... | 15 |
| 4.3.1. | En función del propósito | 16 |
| 4.3.2. | Por su nivel de profundidad | 16 |
| 4.3.3. | Por la naturaleza de los datos y la información | 17 |
| 4.3.4. | Por los medios para obtener los datos | 17 |
| 4.3.5. | Por la mayor o menor manipulación de las variables | 17 |
| 4.3.6. | Según el tipo de inferencia..... | 17 |
| 4.3.7. | Según el periodo temporal en el que se realiza | 17 |
| 4.3.8. | De acuerdo en el tiempo en que se efectúan | 17 |
| 4.4 | Metodología para cada objetivo..... | 17 |
| 4.4.1. | Metodología para el Objetivo 1 | 17 |
| 4.4.2. | Metodología para el Objetivo 2..... | 18 |

| | |
|--|----|
| 4.4.3. Metodología para el Objetivo 3..... | 18 |
| 5. RESULTADOS..... | 19 |
| 5.1. Resultados del Objetivo 1 | 42 |
| 5.2. Resultados del Objetivo 2 | 42 |
| 5.3. Resultados del Objetivo 3 | 43 |
| 6. CONCLUSIONES | 44 |
| 7. RECOMENDACIONES | 45 |
| 8. BIBLIOGRAFÍA | 46 |
| 9. ANEXOS | 49 |

ÍNDICE DE TABLA

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Asignaturas integradoras</i> | 5 |
| Tabla 2 <i>Materiales y recursos</i> | 14 |
| Tabla 3 <i>Tipos de investigación</i> | 15 |
| Tabla 4 <i>Metodología por cada Objetivo</i> | 18 |
| Tabla 5 <i>¿Considerando que el reclutamiento es un proceso para evaluar a los colaboradores y la selección es elegir a la persona que cumple con los requisitos de la empresa, en la organización, realizan un adecuado proceso de reclutamiento y selección?</i> | 19 |
| Tabla 6 <i>¿Considera Usted importante conocer la información de la empresa y el del puesto de trabajo que va ocupar?</i> | 20 |
| Tabla 7 <i>¿Está de acuerdo en que capacitar al nuevo personal de forma efectiva para integrarlo al proceso productivo?</i> | 21 |
| Tabla 8 <i>¿Cree Usted importante conocer sobre los procesos o etapas que utiliza la empresa para la inducción del nuevo personal?</i> | 22 |
| Tabla 9 <i>¿Cree Usted que la empresa da una inducción planificada en base a las necesidades del trabajador?</i> | 23 |
| Tabla 10 <i>¿Considera Usted que el rendimiento del colaborador sería mejor con una inducción adecuada?</i> | 24 |
| Tabla 11 <i>¿Cree Usted que la empresa ha brindado elementos que influyan en su desempeño laboral en cuanto a la motivación?</i> | 25 |
| Tabla 12 <i>¿Considera Usted que el desempeño laboral está influenciado por un adecuado trabajo en equipo?</i> | 26 |
| Tabla 13 <i>¿Cree Usted que el personal de la empresa está correctamente orientada o integrado a las funciones a realizar?</i> | 27 |
| Tabla 14 <i>¿Cree Usted que las estrategias, procedimientos y técnicas de la empresa ayudan alcanzar los objetivos encaminados al progreso empresarial?</i> | 28 |
| Tabla 15 <i>Resultados de la encuesta</i> | 30 |
| Tabla 16 <i>Proceso de selección y capacitación</i> | 33 |
| Tabla 17 <i>Matriz de Análisis de Modos y Efecto de Fallas AMFE</i> | 35 |
| Tabla 18 <i>Monitoreo de procesos de inducción</i> | 36 |
| Tabla 19 <i>Preguntas de entrevista al nuevo personal</i> | 38 |
| Tabla 20 <i>Ficha de programa de inducción</i> | 39 |

| | |
|--|----|
| Tabla 21 <i>Análisis Mic Mac factores influyentes</i> | 40 |
| Tabla 22 <i>Análisis Mic Mac factores dependientes</i> | 41 |

ÍNDICE DE FIGURA

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Variable independiente: Modelo e selección e inducción</i> | 6 |
| Figura 2 <i>Variable dependiente: Personal de KALLARI</i> | 8 |
| Figura 3 | 19 |
| Figura 4 | 20 |
| Figura 5 | 21 |
| Figura 6 | 22 |
| Figura 7 | 23 |
| Figura 8 | 24 |
| Figura 9 | 25 |
| Figura 10 | 26 |
| Figura 11 | 27 |
| Figura 12 | 28 |
| Figura 13 <i>Estructura organizacional</i> | 32 |
| Figura 14 <i>Flujo de procesos</i> | 34 |
| Figura 15 <i>Resultados Mic Mac</i> | 41 |

TÍTULO

**“MODELO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE
KALLARI”**

RESUMEN

El trabajo consistió en investigar al personal de KALLARI en el proceso de selección e inducción para el reclutamiento, la organización tiene 20 años de produciendo cacao, guayusa y chocolates, posiblemente en ese tiempo no ha cambiado su proceso de selección e inducción, adicional trabaja bajo el ámbito de aplicación de la organización proviene de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, la organización ofrece asistencia técnica a los productores y capacitación a los socios en cuanto a la comercialización, si se cometía un error por falta de desempeño de un trabajador contratado las consecuencias son las pérdidas económicas para la organización, por ello se utilizó una metodología mixta (cuantitativa - cualitativa) con un tipo de investigación descriptiva, como instrumento de recopilación de datos se aplicó una encuesta a 25 trabajadores donde los resultados demostraron la necesidad de capacitar al nuevo personal y mejorar los procesos de selección e inducción de los candidatos que a futuro se incorporen con la organización, la encuesta logró diagnosticar el proceso actual en la selección e inducción para el personal de KALLARI, donde el 98% de los encuestados considera que la empresa debe conocer la información y el puesto de trabajo que necesita, el 97% acepta en que se debe capacitar al nuevo personal y el 96% está de acuerdo en que es necesario otorgar una inducción en base a las necesidades de la organización KALLARI, además se propuso un nuevo modelo de selección es un proceso que se utiliza para encontrar candidatos que sirvan para la empresa, para ello se realiza pruebas y entrevistas enfocadas al perfil de trabajo, sin embargo, no es suficiente, se requiere inducción, los estándares de desempeño dependen de una apropiada inducción para cumplir con las expectativas del trabajador.

Palabras clave: Selección e inducción.

ABSTRACT

The work consisted of investigating the KALLARI staff in the selection and induction process for recruitment, the organization has 20 years of producing cocoa, guayusa and chocolates, possibly in that time has not changed its selection and induction process, additional works under the scope of the organization comes from the Organic Law of the Popular and Solidarity Economy and the Popular and Solidarity Financial Sector, the organization provides technical assistance to producers and training to partners in terms of marketing, If a mistake is made due to lack of performance of a hired worker, the consequences are economic losses for the organization, therefore a mixed methodology was used (quantitative - qualitative) with a descriptive type of research, as an instrument of data collection a survey was applied to 25 workers where the results showed the need to train new staff and improve the selection and induction processes of the candidates that will join the organization in the future, the survey was able to diagnose the current selection and induction process for KALLARI's personnel, where 98% of those surveyed consider that the company should know the information and the job they need, 97% agree that new personnel should be trained and 96% agree that it is necessary to provide an induction based on the needs of the KALLARI organization, In addition, a new selection model was proposed; it is a process used to find candidates that are suitable for the company, for which tests and interviews focused on the job profile are carried out, however, it is not enough, induction is required, the performance standards depend on an appropriate induction to meet the expectations of the worker.

Key words: Selection and induction.

1. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

La investigación denominada modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI, es una organización creada a partir de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, se dedica a la producción de cacao, guayusa y chocolates, la organización ofrecen asistencia técnica a los productores y capacitación a los socios en cuanto a la comercialización de los productos, el intercambio comercial y el financiamiento, sin embargo, al ser una organización comunitaria la junta general es quien representa su personalidad jurídica por esta razón no posee departamentos especializados o procesos definidos. (KALLARI, 2024)

Coral (2022), expresa que la organización tiene prácticas administrativas que contribuyen al desarrollo de la localidad, las personas que laboran aportan a la investigación de prevalecer un comercio justo y ético, la responsabilidad con el medio ambiente y el cumplimiento de normas contables del país, por ello requiere una estructura interna con trabajadores capacitados al modelo de desarrollo económico endógeno del sector.

La investigación pretende identificar que procesos de selección e inducción de la organización KALLARI, la cual ofrece asesoría técnica en producción y comercialización, en su entorno carece de candidatos calificados a cada uno de los requerimientos, los cuales son muy exigentes por parámetros de experiencia, además al ser un sector cooperativo no posee procesos internos definidos para la selección y evaluación de las habilidades de los futuros candidatos que vayan a trabajar por el bien de la comunidad.

A partir de esta necesidad, se intenta diseñar un modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI, con ello se intenta aliviar las pérdidas de tiempo y el costo en los procesos de selección del nuevo talento humano, el enfoque es cuantitativo, el instrumento de investigación es la encuesta, la población de estudio son los 850 asociados de la organización los cuales están situado en la ciudad de Tena provincia de Napo.

1.1 Necesidad

La necesidad es el requerimiento de obtener éxito de una empresa que se destaca en su estructura organizacional, es el pilar fundamental para poder definir al personal que aporte, sin embargo, la selección de personal tiene algunas deficiencias debido a no aplicar un modelo apropiado para las capacidades que se requiere al cargo, a nivel mundial se miden estándares de desempeño personal, las expectativas del trabajador son adaptarse a los requerimientos que consideran ineficientes ejecución de anteriores trabajadores que abarcaron la misma plaza laboral. (Canales & Erráez, 2021)

El concepto de necesidad es el modelo de negocio es demostrar el éxito que tiene en la combinación de recursos, capacidades y gestión empresarial, ello permite asegurar la viabilidad futura, el fracaso de los negocios es un factor que genera muchas dudas al emplear un modelo de negocio, la competitividad global es un desafío para todos. (Ortiz, 2024)

La necesidad de la empresa es el requerimiento de tomar decisiones para definir el personal que exige las actividades laborales a desempeñar, las expectativas de ser más competitivos se pueden lograr a través de las capacidades del personal de trabajo con estándares de desempeño y expectativas de mejora, la necesidad es la capacidad que genera el trabajo de emplear acciones para ser mejor cada día.

1.2 Actualidad

La actualidad ha detectado que en Ecuador todo proceso de selección tiene fases, responsable y duración en tiempo, en todos ellos se identifican resultados inadecuados en el proceso, muchos de ellos se deben a la falta de observar el desempeño de los trabajadores, las preguntas y evaluaciones no permiten detectar la eficiencia de un trabajador, la mayor parte de procesos de selección se basan en las competencias para ratificar si cumplen o no con ellas. (Gutiérrez, 2020)

La actualidad son las fases de un proceso que se identifica los resultados de aquellas actividades que se emplearon en el desempeño laboral, el personal de trabajo debe ratificar que está apto para el puesto que desempeña, en el radica el desarrollo de la empresa y el buen manejo del proceso, la selección del personal de trabajo podrá ratificar con el tiempo si la decisión fue la más acertada.

1.3 Importancia

Para un asunto de elección de personal se requiere que el encargado del término de talento humano o el administrador tenga experiencia en los procesos de reclutamiento, los factores pueden influir en cambiar de índices debido a la cantidad de postulantes y los requerimientos que se necesiten, todo aquello podría generar una contratación inadecuada gastando tiempo y recursos económicos, la investigación pretende dar una solución de la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso. (Ochoa & Ochoa, 2023)

La importancia que tiene en la selección de un personal de trabajo para desempeñar actividades de la empresa u organización son factores que pueden influir directamente en gastos de recursos económicos y pérdida de tiempo, por ello es la importancia de evaluar las habilidades y el desempeño de cada trabajador al igual que de los candidatos que postulan a los procesos de reclutamiento.

1.4 Presentación del problema de investigación a responder

Déficit de candidatos calificados, la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso.

Campo: Provincia de Napo.

Área: Ciudad de Tena

Aspecto: Recursos Humanos

Sector: KALLARI

1.5 Delimitación

El área de estudio son todos quienes conforman la organización de KALLARI, la cual fue creada a partir de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, se dedica la producción de cacao, guayusa y chocolates, el proceso que de investigar es el modelo de selección e inducción para el personal.

1.5.1 Delimitación Espacial

Provincia: Napo

Cantón: Tena

Ciudad: Tena

Parroquia: Ahuano

Barrio / Comunidad: Ahuano

Asociación, empresa, emprendimiento: KALLARI

1.5.2 Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se desarrollará en el ciclo académico 2024 IS

1.6 Beneficiarios

1.6.1 Directos

Los beneficiarios directos son la organización de KALLARI.

1.6.2 Indirectos

Los beneficiarios indirectos son los profesionales que postulan para tener la oportunidad de ser parte de la organización de KALLARI.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Estructurar un modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Identificar los modelos de selección e inducción para el reclutamiento de personal.
- Diagnosticar el proceso actual en la selección e inducción para el personal de KALLARI.
- Diseñar un modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI.

2. ASIGNATURAS INTEGRADORAS

La malla curricular para la carrera de administración está compuesta de por asignaturas básicas, profesionales y de unidad de integración curricular, por lo cual se detalla las asignaturas que aportan a la investigación de modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI.

Tabla 1

Asignaturas integradoras

| | |
|--------------------------------------|--|
| Sistemas de Organización Empresarial | Dentro de la unidad de organización curricular es una asignatura de nivel profesional que se aplica para facilitar la ejecución de tareas, la buena relación entre los desiguales departamentos y empleados ayuda a la adquisición de decisiones y mejora la eficiencia de la empresa u organización. |
| Gestión de Talento Humano | Dentro de la unidad de organización curricular es una asignatura de nivel profesional que se aplica para la administración de los trabajadores que laboran en una empresa, su gestión conlleva al control de obligaciones y derechos |
| Análisis Financiero | Dentro de la unidad de organización curricular es una asignatura de nivel profesional que se aplica para valorar los recursos económicos que posee la organización y poder contraer responsabilidades con la contratación de nuevos talentos humanos. |
| Planeación Estratégica | Dentro de la unidad de organización curricular es una asignatura de nivel profesional que se aplica para direccionar el rumbo de la organización en cuanto las necesidades de los perfiles profesionales que requiere la organización para alcanzar su misión y visión a corto, mediano y largo plazo. |

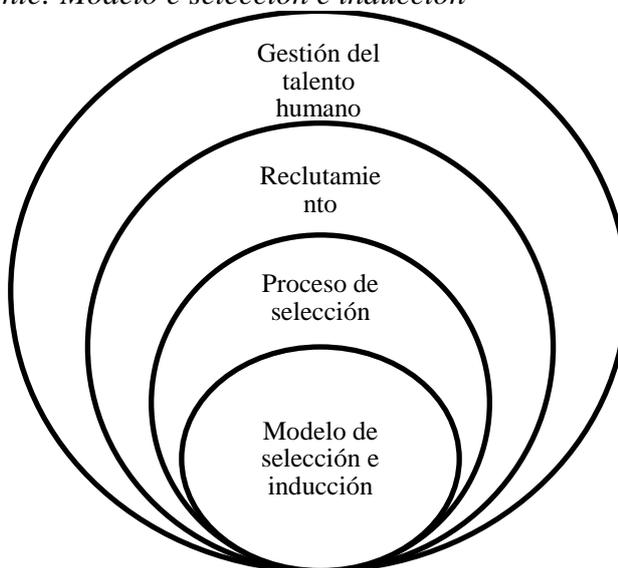
Fuente: PEAS de la institución del IST (2024)

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para el desarrollo de la fundamentación teórica se organiza de acuerdo a la jerarquización de variables que se presenta en las siguientes figuras:

Figura 1

Variable independiente: Modelo e selección e inducción



Elaborado por: Tagua Verdezoto Jhoselin Nataly, Elsia Estefania García Bonilla (2024)

Gestión del talento humano: Según Madrid (2023) es el área que cumple procesos y actividades de misión institucional en el manejo del personal y su desempeño laboral, de esta manera se controla las actividades y funciones que ejerce cada perfil de trabajo las cuales son necesarias para el funcionamiento de la empresa, además ayuda a medir el compromiso que tienen los trabajadores en el cumplimiento de las metas propuestas. Para Molina (2023), la gestión del talento humano sirve como estrategia para cumplir con los propósitos de la empresa, esta área de trabajo estudia constantemente al talento humano para medir sus dificultades y la importancia que aborda en el beneficio de toda la empresa.

Indica que el área encargada de gestionar al personal y su rendimiento laboral es responsable de ejecutar los procesos y actividades alineados con la misión institucional, supervisando las funciones de cada puesto, lo cual es esencial para el correcto funcionamiento de la empresa. Además, esta gestión permite evaluar el compromiso de los empleados con los objetivos de la organización.

Modelo de selección e inducción: Para Molina (2023) es el proceso para evaluar la gestión del trabajador y medir su desempeño laboral, en el caso de

encontrar deficiencias en sus actividades es importante corregir sus competencias con la capacitación incluso desde una perspectiva Psicológica de enfoque organizacional, las tecnologías pueden facilitar la medición como técnicas de información y comunicación, según Granillo (2022) es el proceso de reclutamiento del nuevo personal de trabajo, esta etapa es luego de la búsqueda de candidatos, por ello requiere una actuación de capacitar para instruir en las capacidades que debe desempeñar en su puesto laboral.

La evaluación de la gestión del trabajador y la medición de su desempeño laboral son esenciales, y si se detectan deficiencias en sus tareas, es crucial mejorar sus competencias mediante la capacitación, incluso considerando un enfoque psicológico organizacional. Además, las tecnologías de la información y comunicación pueden facilitar este proceso de evaluación.

Proceso de selección: Para Espinoza (2022) corresponde al proceso de contratar al nuevo personal de trabajo, para ello requiere de un estudio de la formación del capital humano y el perfil de trabajo que se requiere como una planificación estratégica en consecuencia de los candidatos que se presenten al proceso, según Carazo (2020) es una serie de pasos para encontrar el candidato adecuado para el perfil laboral que requiere la empresa, para ello requiere un proceso que se divide en varias etapas de evaluación y cumplimiento de requisitos técnicos.

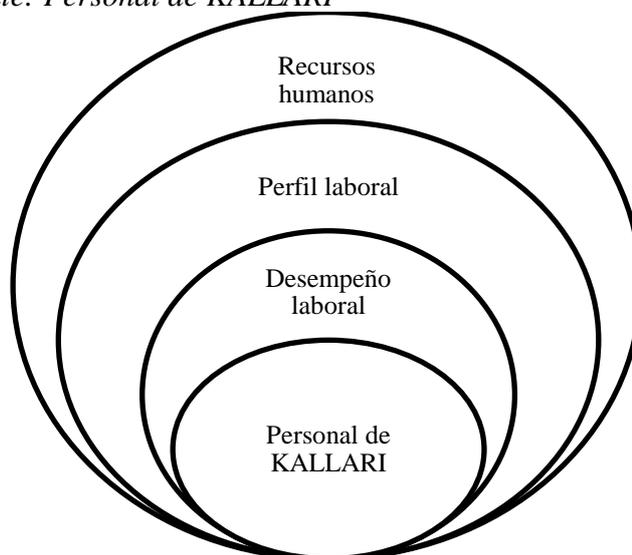
Señala que el proceso de contratación de nuevo personal implica un análisis detallado del capital humano y del perfil laboral necesario, enmarcado dentro de una planificación estratégica basada en los candidatos que participan en el proceso

Reclutamiento: Para Espinoza (2022) el reclutamiento es parte del proceso de selección pero que consiste en la convocatoria de las personas aptas para el cargo laboral que se encuentre buscando la empresa, el reclutamiento puede buscar mecanismos para comunicar de la oferta laboral, según Terzakyan (2024) es el proceso guiado por estrategias para la investigación de candidatos que efectúen con los requisitos, habilidades y conocimientos que requiere el puesto o proceso de trabajo que servirá para el desarrollo de la empresa.

Afirma que el reclutamiento es una fase del proceso de selección, enfocada en atraer a personas calificadas para el puesto que la empresa está buscando cubrir, utilizando diversos métodos para comunicar la oferta laboral.

Figura 2

Variable dependiente: Personal de KALLARI



Elaborado por: Tagua Verdezoto Jhoselin Nataly, Elsia Estefania García Bonilla (2024)

Desempeño laboral: Según Valle (2019) es parte del clima organizacional para medir los resultados y metas que tiene cada trabajador, también tiene una consecuencia con las relaciones interpersonales, dependiendo en algunos casos del trabajo en equipo, para Granillo (2022) es la capacidad que demuestra un trabajador en el cumplimiento de sus actividades encomendadas por la empresa, en otras palabras, es la calidad del trabajo que rescata cada trabajador.

Perfil laboral: Según Vargas (2023) es la competencia que tiene el puesto de trabajo en las distintas áreas de la empresa, las competencias son específicas y necesarias para el crecimiento de la empresa, para Granillo (2022) son las funciones que tiene cada puesto de trabajo, para ello se requiere capacidades, conocimiento y competencias técnicas que puedan aportar los trabajadores que se encargan de estas actividades de la empresa.

Personal de KALLARI: Son los trabajadores que pertenecen a esta organización, los cuales tienen diferentes funciones en las actividades de la

empresa, como son la asistencia técnica y comercial de sus productos. (KALLARI, 2024)

Recursos humanos: Para Quintano (2022) es el factor principal de la empresa donde representa los trabajadores y diferentes capacidades profesionales que disponen para alcanzar una organización administrativa para obtener un buen desempeño laboral, según Granillo (2022) es el departamento que se encarga de administrar, evaluar, controlar y designar las principales funciones que tiene cada perfil de trabajo, su organización permite gestionar el talento que dispone la empresa.

3.1 Idea principal (Variable Independiente)

La variable independiente es modelo de selección e inducción, según Carpio & Marín (2023), explican que consiste la aplicación de técnicas para buscar al candidato ideal para el perfil de trabajo, el proceso consiste en el alistamiento, selección y contratación del personal para luego ser capacitado a través de una inducción. Existen muchas técnicas que aportan al proceso de reclutamiento de nuevos trabajadores, sin embargo, la mejor técnica de selección dependerá de los resultados obtenidos en el desempeño laboral, esto requerirá de tiempo para poder obtener su medición.

La variable independiente es el modelo de selección e inducción, se considera que es un proceso interno que lo aplica de forma diferente en cada empresa, las etapas de reclutamiento pueden favorecer o perjudicar en tener un déficit de candidatos calificados, la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso.

3.1.1 Idea secundaria o subtema

La variable independiente es modelo de selección e inducción, este proceso a proviene de la gestión del talento humano, según Canales & Erráez (2021), es un contiguo proceso que aplica la organización o empresa a través de su departamento de recursos humanos para captar, reclutar e incorporar a los nuevos trabajadores, el objetivo de este proceso es encontrar al mejor talento humano que pueda aportar en la competencia y renta de la empresa.

3.2 Idea Principal (Variable Dependiente)

La variable dependiente del tema es el personal de KALLARI, cabe destacar que es una organización que tiene casi 20 años produciendo cacao, guayusa y chocolates, según Alvarado (2023), el grupo de recursos humanos tienen la responsabilidad de reclutar e incorporar a los nuevos trabajadores que cumplan con las necesidades de la organización o empresa.

La variable independiente de la investigación es el personal de KALLARI, el cual se requiere que tengas las capacidades técnicas para desempeñar sus funciones en beneficio de la organización, para ello requiere o depende del proceso de reclutamiento, en el cual se aplica el modelo de selección para elegir al personal que cumpla con los procesos de reclutamiento y con ello ingrese a la organización para pasar por una etapa de inducción.

3.2.1 Idea secundaria o subtema

La variable dependiente del tema es el personal de KALLARI, esta proviene de una jerarquía de su concepto Recursos Humanos, según Alvarado (2023), este departamento administrativa, controla y evalúa el desempeño laboral, por ello son los encargados del personal, en este caso de la organización KALLARI, considerando que el problema es el déficit de candidatos calificados, la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso.

3.3 Marco Legal

La constitución de la república del Ecuador (2008) señala:

Artículo 325, el gobierno ecuatoriano garantiza el derecho al trabajo reconociendo las modalidades de empleabilidad y la inclusión de labores de auto sustento.

Artículo 326, el derecho al trabajo tiene disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral que favorecen a las personas trabajadoras.

Artículo 327, prohíbe toda precarización como la tercerización laboral, la contratación por horas o cualquiera otra que afecte a los derechos de los trabajadores.

Artículo 328, la remuneración será justa con un salario digno que cubra por lo menos las necesidades básicas de los trabajadores, así como de toda su familia.

El código de trabajo (2020) dispone:

Artículo 45, otorga el derecho de remuneración para los días domingos y festivos.

Artículo 172, las causas para dar por terminado un contrato de trabajo entre la empresa y el empleado es por visto bueno, faltas repetidas e injustificadas, impuntualidad, abandono de sus actividades de trabajo superior a tres días.

Artículo 188, habla del despido intempestivo, el cual la empresa debe indemnizar al trabajador el cual aplica hasta tres años de servicio con un valor de tres meses de remuneración y más de tres años con un mes de remuneración hasta máximo 25 meses.

Artículo 236, en el caso de trabajadoras embarazadas tiene derecho a licencia por dieciocho semanas por época de parto, las cuales son renumeradas con el salario pactado en el contrato de trabajo.

Artículo 326, otorga las garantías laborales para tener un remuneración digna y justa

Artículo 434, cuando una empresa tiene más de diez trabajadores se debe aprobar un reglamento e higiene, ante todo ello el riesgo de contratación de un trabajador recaer en las obligaciones que tiene la organización KALLARI, en un mal proceso de reclutamiento podría dar consecuencias de pérdida de recursos económicos.

3.4 Marco Conceptual

Desempeño laboral: Es la calidad del servicio o trabajo que realiza un empleado dentro de la organización, el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se asignan

Gestión del talento humano: Se encarga de gestionar procesos y actividades relacionadas con la misión institucional en lo que respecta al manejo del personal y su desempeño laboral.

Modelo de selección e inducción: El reclutamiento es el proceso destinado a seleccionar al candidato más adecuado para realizar las tareas de la empresa, lo cual implica evaluar las competencias y habilidades del postulante.

Proceso de selección: Este proceso tiene como objetivo encontrar candidatos adecuados para la empresa, utilizando pruebas y entrevistas que se centran en el perfil del trabajo.

Personal de KALLARI: Es una organización que tiene 20 años produciendo cacao, guayusa y chocolates.

Perfil laboral: Son características necesarias en un trabajador incluyen las capacidades y competencias adquiridas durante su formación profesional, que le permiten realizar las funciones asignadas por la empresa.

Reclutamiento: El proceso de reclutamiento implica la investigación, recolección y evaluación de candidatos que cumplen con los requisitos establecidos por la empresa que ofrece el trabajo.

Recursos humanos: Es un departamento compuesto por un equipo de profesionales encargados de gestionar todos los aspectos relacionados con el personal de la empresa.

4. METODOLOGÍA

Pamplona (2022), la metodología de investigación es un proceso sistemático que permite resolver el problema mediante el uso de técnicas de investigación, el enfoque es importante comprender porque explica su razonamiento será numérico o no numérico para analizar su información.

Para Cortés y Iglesias (2023), la metodología de investigación es la sabiduría que sale de la penuria de dar soluciones a los problemas de la vida cotidiana, su función es satisfacer el interés y la necesidad del conocimiento científico, el alcance de la investigación es lo que determina el tipo de investigación, lo más comunes en su uso son:

- La investigación exploratoria que sirve para examinar un tema poco estudiado, donde las perspectivas son poco abordadas.
- La investigación descriptiva, busca las posesiones y tipos de cualquier problema que efectúa eventos, hechos y situaciones.
- La investigación correlacional, su intención es medir la correspondencia entre dos o más variables.
- La investigación explicativa es la descripción de los conceptos que se relacionan con las causas del problema, implica una estructura de los eventos y sucesos.

Enfoque Cualitativo

Según Sampieri et al. (2015), indican que: “Los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas”.

El enfoque cualitativo se lo aplicara a través de la herramienta de investigación siendo la entrevista, donde se pretende evaluar los aspectos no numéricos en el proceso de selección e inducción para el nuevo personal que requiera la organización KALLARI.

Enfoque Cuantitativo.

“El enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos que parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica”. (Sampieri, Fernández, & Baptista, Metodología de investigación, 2015)

El enfoque cuantitativo es el cálculo numérico que se lo desarrolla con la diligencia de la herramienta de investigación la encuesta, la organización KALLARI es muy grande y por ello es posible calcular la muestra para identificar las características numéricas del personal de la organización al igual del tiempo, recursos y personas que se requiere para el proceso de reclutamiento.

4.1 Materiales y equipos

Los materiales son los requeridos para aplicar la encuesta a la organización KALLARI, se necesita computador para tabular los resultados de la encuesta, el cual se lo desarrollará en Excel, con ello obtenemos un análisis descriptivo representado en tablas y figuras.

Tabla 2

Materiales y recursos

| MATERIALES | EQUIPOS |
|-------------------|--------------------|
| Resma de hojas | Cámara fotográfica |
| Esferos | Computador |
| Lápiz | SPSS |
| Borrador | |
| Apoya manos | |
| Carpetas | |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

4.2 Ubicación del Área de estudio

4.2.1 Población

Según Sampieri et al. (2016), la población de estudio es el sujeto de estudio que se pretender indagar a través de la aplicación de herramienta de investigación cualitativa o cuantitativa para detectar la información que aporte al análisis del problema, la población de estudio debe ser debilitada para acceder a los sujetos que estén relacionados con el problema de investigación.

La población de estudio es la organización KALLARI, ubicada en Tena, Napo, Ecuador, es una organización que funciona desde el año 2003, son 25 trabajadores en base a su estructura organizacional, los cuales dan asistencia técnica a toda la organización.

4.2.2. Muestra

Según Sampieri et al. (2016), el muestreo es el proceso para extraer la parte o porción de una población donde permiten considerarla como representativa de él, si la población es inferior a 100 individuos, no se puede aplicar la fórmula de muestreo finito, en este caso se procede a un censo total de la población, en caso de

4.3. Tipo de investigación / estudio

Tabla 3

Tipos de investigación

| | |
|------------------------------------|---|
| Investigación Documental. | Se realiza este tipo de investigación para temas populares que tienen bastante información a través de libros, revistas, periódicos y otras publicaciones. |
| Investigación Exploratoria. | La investigación exploratoria sirve para temas pocos estudiado que tienen alta complejidad de brindar información estructurada a las variables de estudio. |
| Investigación Descriptiva | Los estudios descriptivos permiten determinar las propiedades, características y factores que influyen en el problema de estudio, su relación con variables tiene un contexto específico. |
| Investigación Explicativa | Según Hernández (2015) los estudios explicativos sirven para establecer relaciones entre los conceptos y definir una descripción de conceptos que están dirigidos en responder las causas de un evento o fenómeno social. |
| Investigación Correlacional | Este tipo de investigación sirve para determinar la relación que tiene dos variables y con ello aceptar o descartar la hipótesis nula o alternativa. |
| Investigación Experimental | Es utilizada para determinar con seguridad la relación de la causa y el efecto, es utilizada para experimentos de control, manipulación y factores causales y tratamientos. |

Investigación No Experimental

La investigación consiste en manipular deliberadamente las variables de análisis, para ello se observa su comportamiento y con ello se analiza las estadísticas que pueda proporcionar los sujetos observados a través de un análisis de muestreo.

Elaborado por: Metodología de investigación de Sampieri, Fernández, & Baptista (2016)

El tipo de investigación que se pretende utilizar es de estudio descriptivo porque permiten determinar las propiedades, características y factores que influyen en el problema de estudio siendo el déficit de candidatos calificados, la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso, la relación con variables tiene un contexto específico entre el modelo de selección e inducción y el personal de KALLARI.

El tipo de investigación explicativa será utilizado para la representación de conceptos establecido de crónicas entre el proceso de selección e inducción y el rendimiento que otorga el trabajador, considerando que actualmente tiene la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso, sin embargo, al ser una organización KALLARI no dispone de procesos claros y definidos.

4.3.1. En función del propósito

El propósito es determinar el modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI, el cual tiene un déficit de candidatos calificados, la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso.

4.3.2. Por su nivel de profundidad

La investigación requiere de fuente primaria a través de la herramienta de investigación la encuesta, el cual se aplicará al personal de KALLARI para medir el déficit de candidatos calificados, la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso.

4.3.3. Por la naturaleza de los datos y la información

La naturaleza de la información de fuente primaria a través de la herramienta de investigación la encuesta, el cual se aplicará al personal de KALLARI. (KALLARI, 2024)

4.3.4. Por los medios para obtener los datos

La encuesta es el instrumento aplicar para la obtención de información de los procesos de selección e inducción para el personal de KALLARI. (KALLARI, 2024)

4.3.5. Por la mayor o menor manipulación de las variables

Son dos variables de investigación siendo el modelo de selección e inducción como variable independiente y para el personal de KALLARI como variable dependiente. (KALLARI, 2024)

4.3.6. Según el tipo de inferencia

La investigación es de tipo exploratoria porque no existe información en la recopilación bibliográfica, es decir al ser una nueva investigación se requiere aplicar instrumento de fuente primaria. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2016)

4.3.7. Según el periodo temporal en el que se realiza

El periodo de análisis de la investigación es del año 2023 de la organización KALLARI. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2016)

4.3.8. De acuerdo en el tiempo en que se efectúan

Se analiza el proceso de selección e inducción para el personal de KALLARI, el cual tiene un déficit de candidatos calificados, la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2016)

4.4 Metodología para cada objetivo

4.4.1. Metodología para el Objetivo 1

Aplicar la investigación Documental para fundamentar modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2016)

4.4.2. Metodología para el Objetivo 2

Diseñar una investigación Descriptiva para aplicar la encuesta al personal de KALLARI. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2016)

4.4.3. Metodología para el Objetivo 3

Evaluar los resultados de la investigación Explicativa, para determinar el modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2016)

Tabla 4

Metodología por cada Objetivo

| Metodología por cada Objetivo | | | | |
|--|-------------------------------------|------------------------------|--|--|
| Objetivo | Metodología de investigación | Tipo de investigación | Herramienta de investigación | |
| Identificar los modelos de selección e inducción para el reclutamiento de personal. | Documental | Cualitativo | Recopilación de información bibliográfica, revistas científicas y tesis. | |
| Diagnosticar el proceso actual en la selección e inducción para el personal de KALLARI | Descriptiva | Cualitativo Cuantitativo | Formulario de encuesta | |
| Diseñar un modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI | Documental Explicativa | Cualitativo | Matriz de Análisis de Modos y Efecto de Fallas AMFE y Tabla de monitoreo de procesos de inducción. | |

Elaborado por: Tagua Verdezoto Jhoselin Nataly, Elsia Estefanía García Bonilla (2024)

5. RESULTADOS

Se realizó una visita a la empresa para a través del método de observación identificar el proceso de selección y capacitación que requiera mejorar para exponerlo en un flujograma de procesos, al igual que aplicar una matriz MIC MAC para determinar el método de selección e inducción, posterior se aplicó la encuesta con 10 preguntas con escala de Likert a los trabajadores de la empresa KALLARI, la muestra calculada de una población de 25 trabajadores se utiliza a la totalidad de la población, según Sampieri et al. (2016), el muestreo es el proceso para extraer la parte o porción de una población donde permiten considerarla como representativa de él, si la población es inferior a 100 individuos, no se puede aplicar la fórmula de muestreo finito, en este caso se procede a un censo total de la población, a continuación, los siguientes resultados:

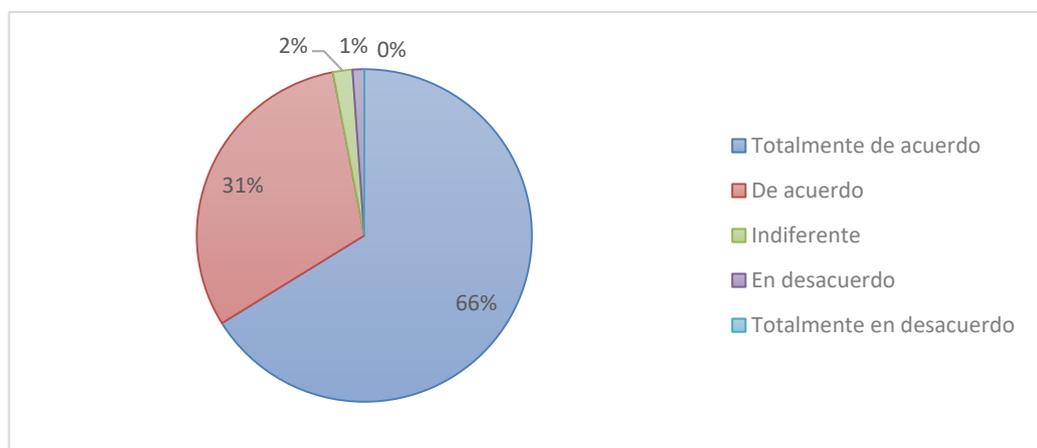
Tabla 5

¿Considerando que el reclutamiento es un proceso para evaluar a los colaboradores y la selección es elegir a la persona que cumple con los requisitos de la empresa, en la organización, realizan un adecuado proceso de reclutamiento y selección?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 17 | 66% |
| De acuerdo | 7 | 31% |
| Indiferente | 1 | 2% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 3



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

La figura 3 representa la pregunta 1 designada como, los resultados muestran que 66% está totalmente de acuerdo en que el reclutamiento es un proceso para evaluar, el 31% es de acuerdo en que el reclutamiento es un proceso para evaluar y el 2% esta indiferente en que el reclutamiento no es un proceso para evaluar. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 97% acepta en que el reclutamiento es un proceso para evaluar, el 3% lo dice lo contrario, KALLARI debe aplicar procesos para evaluar a los aspirantes que va a integrarse a la organización, no se puede tomar como un proceso de preferencia o recomendaciones como factor para asociar a un trabajador.

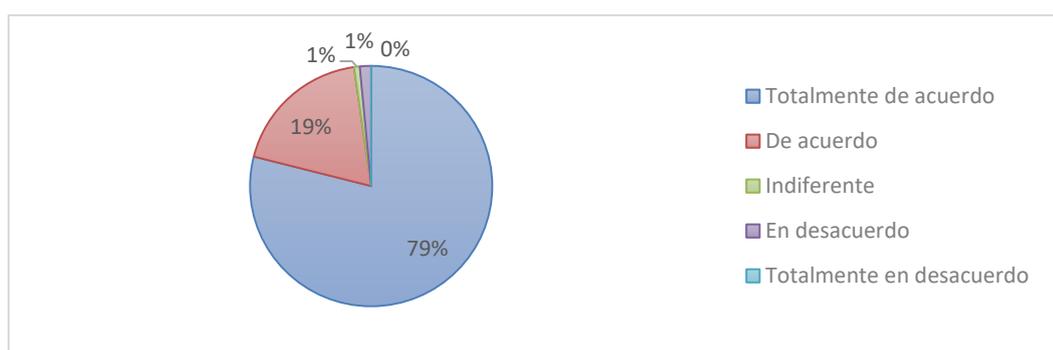
Tabla 6

¿Considera Usted importante conocer la información de la empresa y el del puesto de trabajo que va ocupar?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 20 | 79% |
| De acuerdo | 4 | 19% |
| Indiferente | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 1 | 1% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 4



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

La figura 4 representa la pregunta 2 designada como los resultados muestran que 79% está totalmente de acuerdo en que considera que la empresa debe conocer la información y el puesto de trabajo que necesita, el 19% está de acuerdo y el 1% está en desacuerdo en que no considera que la empresa deba conocer la información y el puesto de trabajo que necesita, mencionando que cualquiera puede cumplir con

el puesto de trabajo. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 98% acepta en que considera que la empresa debe conocer la información y el puesto de trabajo que necesita, el 1% lo dice lo contrario, KALLARI debe seleccionar a los futuros trabajadores en base a las necesidades que tiene el puesto de trabajo.

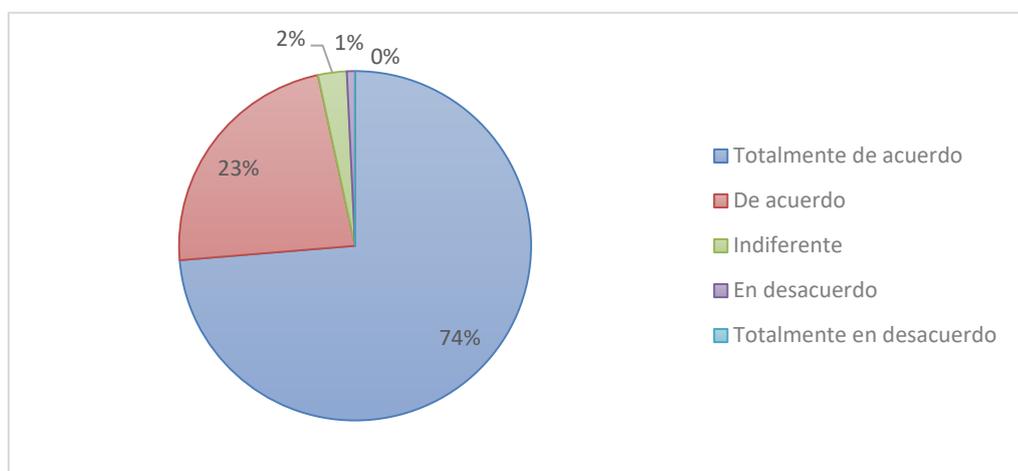
Tabla 7

¿Está de acuerdo en que capacitar al nuevo personal de forma efectiva para integrarlo al proceso productivo?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 19 | 74% |
| De acuerdo | 5 | 23% |
| Indiferente | 1 | 3% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 5



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

La figura 5 representa la pregunta 3 designada como, los resultados muestran que el 74% está totalmente de acuerdo en que se debe capacitar al nuevo personal, el 23% está de acuerdo y el 3% esta indiferente en que no es necesario capacitar al nuevo personal de la organización. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 97% acepta en que se debe capacitar al nuevo personal, el 3%

lo dice lo contrario, KALLARI debe proporcionar capacitaciones a los nuevos integrantes de la empresa.

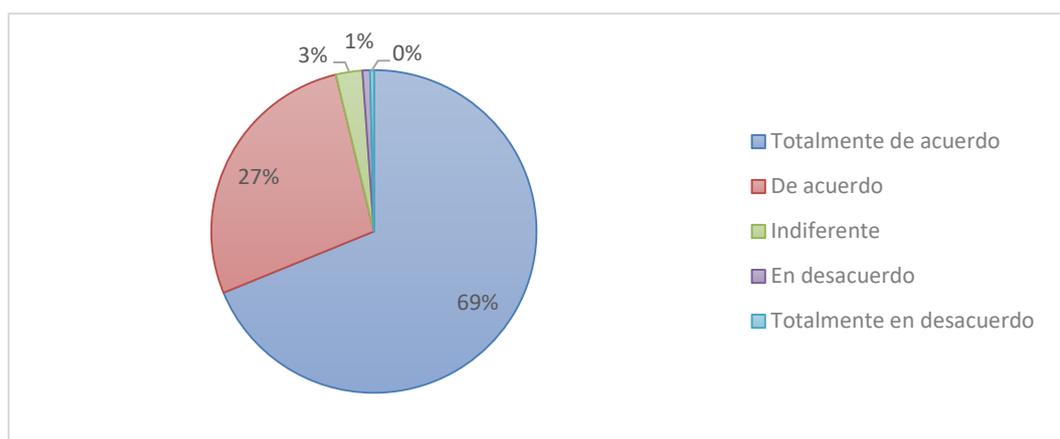
Tabla 8

¿Cree Usted importante conocer sobre los procesos o etapas que utiliza la empresa para la inducción del nuevo personal?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 17 | 69% |
| De acuerdo | 7 | 27% |
| Indiferente | 1 | 3% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 6



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

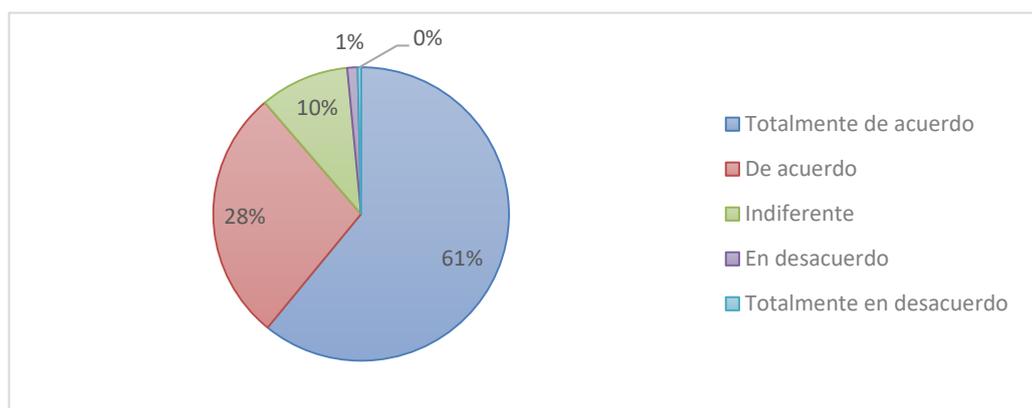
La figura 6 representa la pregunta 4 designada como los resultados muestran que el 69% está totalmente de acuerdo en que se debe conocer los procesos de inducción al nuevo personal, el 27% está de acuerdo y el 3% esta indiferente en que no es necesario conocer los procesos de inducción para el nuevo personal de trabajo. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 97% acepta en que se debe capacitar al nuevo personal, el 3% lo dice lo contrario, KALLARI debe proporcionar capacitaciones a los nuevos integrantes de la empresa.

Tabla 9

¿Cree Usted que la empresa da una inducción planificada en base a las necesidades del trabajador?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo | 15 | 62% |
| De acuerdo | 7 | 28% |
| Indiferente | 3 | 10% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 7

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

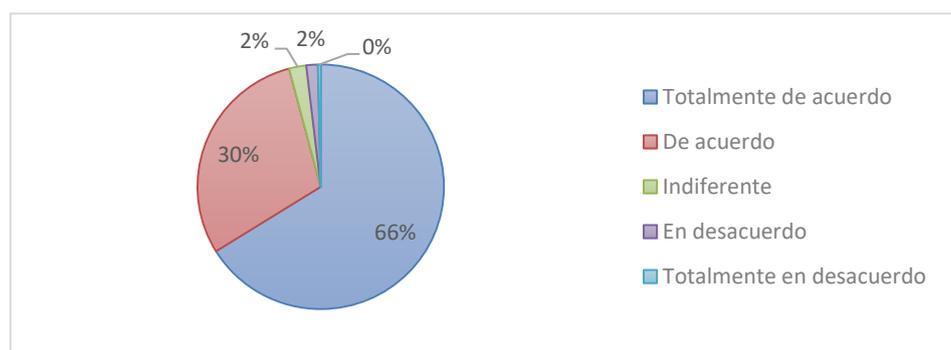
La figura 7 representa la pregunta 5 designada como los resultados muestran que el 61% está totalmente de acuerdo en que se debe otorgar una inducción en base a las necesidades de la organización KALLARI, el 28% está de acuerdo y el 10% esta indiferente en que no es necesario otorgar una inducción en base a las necesidades de la organización. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 90% acepta en que dar inducción al nuevo personal de la organización KALLARI, el 10% lo dice lo contrario en que no es necesario dar una inducción al nuevo personal.

Tabla 10

¿Considera Usted que el rendimiento del colaborador sería mejor con una inducción adecuada?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 16 | 66% |
| De acuerdo | 8 | 30% |
| Indiferente | 1 | 2% |
| En desacuerdo | 1 | 2% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 8

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

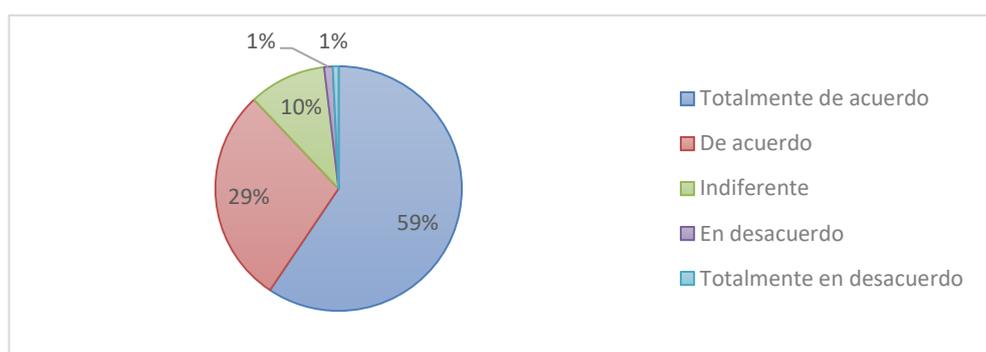
La figura 8 representa la pregunta 6 designada como los resultados muestran que el 66% está totalmente de acuerdo en que se debe otorgar una inducción al nuevo personal organización KALLARI para que tenga un mejor rendimiento, el 30% está de acuerdo y el 2% esta indiferente en que no es necesario otorgar una inducción para que demuestre mejor rendimiento. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 96% acepta en que dar inducción al nuevo personal de la organización KALLARI tendrá mejor rendimiento laboral, el 4% lo dice lo contrario en que no es necesario dar una inducción al nuevo personal para alcanzar un mejor rendimiento.

Tabla 11

¿Cree Usted que la empresa ha brindado elementos que influyan en su desempeño laboral en cuanto a la motivación?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 15 | 59% |
| De acuerdo | 7 | 29% |
| Indiferente | 3 | 10% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 9

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

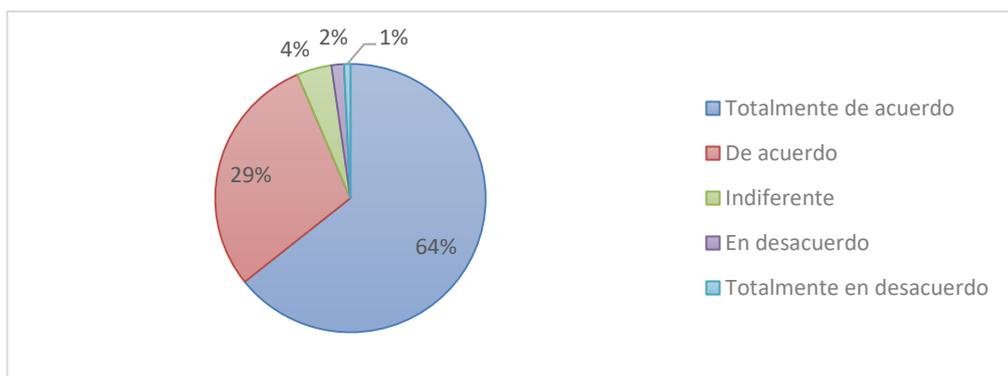
La figura 9 representa la pregunta 7 designada como los resultados muestran que el 59% está totalmente de acuerdo en que la organización KALLARI debe entregar elementos de motivación para que tenga un mejor desempeño laboral, el 29% está de acuerdo y el 10% esta indiferente en que no es necesario otorgar elementos de motivación para alcanzar un mejor desempeño laboral. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 90% acepta en dar elementos de motivación para que alcancen un mejor desempeño laboral en la organización KALLARI, el 10% lo dice lo contrario en que no es necesario dar elementos de motivación para alcanzar un mejor desempeño laboral.

Tabla 12

¿Considera Usted que el desempeño laboral está influenciado por un adecuado trabajo en equipo?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 15 | 64% |
| De acuerdo | 7 | 29% |
| Indiferente | 2 | 4% |
| En desacuerdo | 1 | 2% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 1% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 10

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

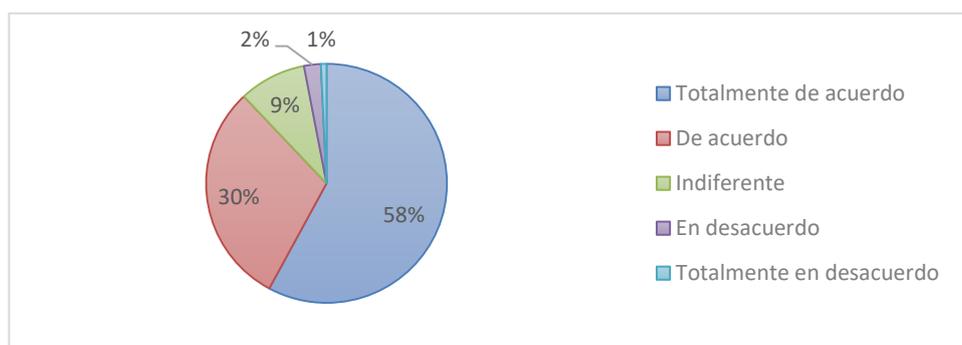
La figura 10 representa la pregunta 8 designada como los resultados muestran que el 64% está totalmente de acuerdo en que la organización KALLARI debe influenciar un trabajo en equipo para tener mejor desempeño laboral, el 29% está de acuerdo, el 4% esta indiferente y el 2% está en desacuerdo en que no es necesario el trabajo en equipo para obtener un mejor desempeño laboral. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 94% que acepta es necesario que la organización KALLARI influya en el trabajo en equipo para obtener un mejor desempeño laboral, el 6% no está de acuerdo en que no es necesario el trabajo en equipo para obtener un mejor desempeño laboral.

Tabla 13

¿Cree Usted que el personal de la empresa está correctamente orientada o integrado a las funciones a realizar?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 15 | 58% |
| De acuerdo | 8 | 30% |
| Indiferente | 2 | 9% |
| En desacuerdo | 1 | 2% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 11

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

La figura 11 representa la pregunta 9 designada como los resultados muestran que el 58% está totalmente de acuerdo en que la organización KALLARI está correctamente orientada o integrado a las funciones a realizar, el 30% está de acuerdo, el 9% esta indiferente y el 2% está en desacuerdo en que no está correctamente orientada o integrado a las funciones a realizar. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 89% acepta que la organización KALLARI está correctamente orientada o integrado a las funciones a realizar, el 2% no está de acuerdo en que no está correctamente orientada o integrado a las funciones a realizar.

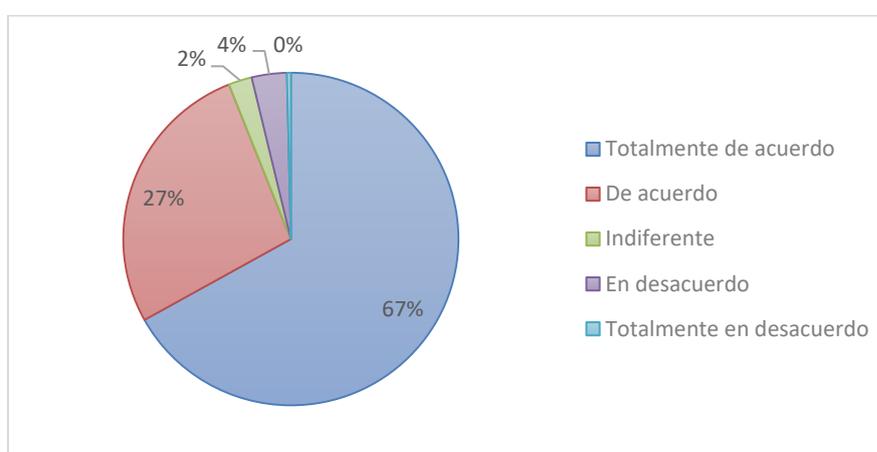
Tabla 14

¿Cree Usted que las estrategias, procedimientos y técnicas de la empresa ayudan alcanzar los objetivos encaminados al progreso empresarial?

| Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 16 | 68% |
| De acuerdo | 7 | 27% |
| Indiferente | 1 | 2% |
| En desacuerdo | 1 | 2% |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| TOTA | 25 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Figura 12



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

La figura 12 representa la pregunta 10 designada como los resultados muestran que el 68% está totalmente de acuerdo en que la organización KALLARI requiere de estrategias, procedimientos y técnicas para alcanzar los objetivos empresariales, el 27% está de acuerdo, el 2% esta indiferente y el 2% está en desacuerdo en que no se necesita estrategias, procedimientos y técnicas para alcanzar los objetivos empresariales. La figura permite observar gráficamente que el pastel esta con mayor proporcionalidad a las respuestas con escala positiva demostrando que el 96% acepta que la organización KALLARI requiere de estrategias, procedimientos y técnicas para alcanzar los objetivos empresariales, el 4% está en desacuerdo en que no se necesita estrategias, procedimientos y técnicas para alcanzar los objetivos empresariales.

PROPUESTA



**MODELO DE
SELECCIÓN E
INDUCCIÓN**

KALLARI

2024

AUTORAS

**ELSIA GARCIA
JHOSELIN TAGUA**

*PREPARACIÓN
ORIENTACIÓN
INTEGRACIÓN*



La propuesta consiste en diseñar un modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI, para ello se presenta cinco apartados donde primero se analiza los resultados de la encuesta en él se verifica la necesidad del requerimiento de obtener éxito de la empresa que se destaca en su estructura organizacional, por ello requiere definir al personal que aporte.

El segundo apartado representa la estructura organizacional de la organización de KALLARI, el cual servirá para identificar cuál es su proceso de selección e inducción a través de sus departamentos y áreas de trabajo.

Tercero se presenta un flujo grama del proceso de KALLARI en cuanto a la selección e inducción del nuevo personal de trabajo, las necesidades son adaptarse a los requerimientos que consideran ineficientes.

El cuarto apartado se plantea la matriz de Análisis de Modos y Efecto de Fallas, esta permite identificar los fallos y como mejorarlos para proponer la solución a KALLARI en su proceso de selección e inducción.

Por último, el quinto apartado es la propuesta de una matriz de monitoreo para aplicar el proceso de selección e inducción de KALLARI, el cual se divide en tres procesos primordiales, siendo la selección, orientación e integración a través de un flujograma de procesos, también la aplicación de la matriz MIC MAC para determinar cuál es el mejor método de selección y capacitación.

Tabla 15
Resultados de la encuesta

| PREGUNTA | RESPUESTA | PROPUESTA |
|----------|--|---------------------------------|
| 1 | El 97% acepta en que el reclutamiento es un proceso para evaluar | Mejorar reclutamiento |
| 2 | El 98% acepta en que considera que la empresa debe conocer la información y el puesto de trabajo que necesita. | Inducir en el perfil de trabajo |
| 3 | El 97% acepta en que se debe capacitar al nuevo personal. | Inducir en el perfil de trabajo |

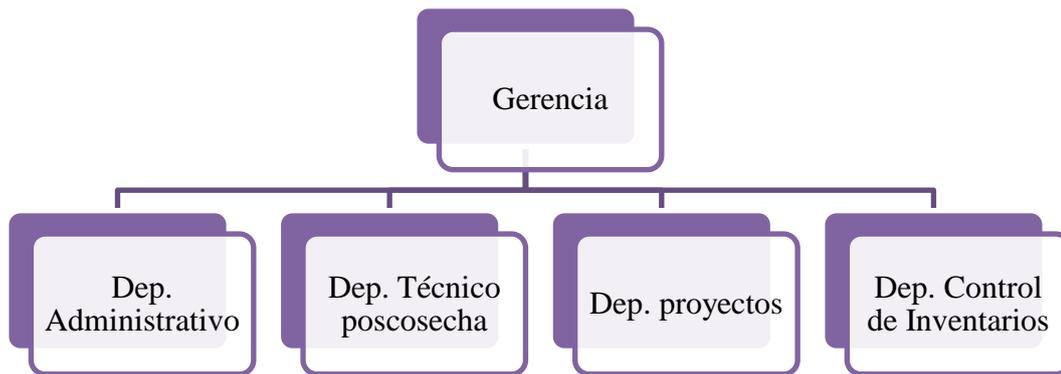
| | | |
|-----------|--|---------------------------------|
| 4 | El 70% está totalmente de acuerdo en que se debe conocer los procesos de inducción al nuevo personal. | Inducir en el perfil de trabajo |
| 5 | El 90% acepta en que dar inducción al nuevo personal de la organización KALLARI. | Inducir en el perfil de trabajo |
| 6 | El 96% que acepta es necesario otorgar una inducción en base a las necesidades de la organización KALLARI. | Inducir en el perfil de trabajo |
| 7 | El 88% que acepta es necesario que la organización KALLARI otorgue elementos de motivación para que tenga un mejor desempeño de trabajo. | Desempeño laboral |
| 8 | El 94% que acepta es necesario que la organización KALLARI influya en el trabajo en equipo para obtener un mejor desempeño laboral. | Desempeño laboral |
| 9 | El 89% acepta que la organización KALLARI está correctamente orientada o integrado a las funciones a realizar. | Inducir en el perfil de trabajo |
| 10 | El 96% acepta que la organización KALLARI requiere de estrategias, procedimientos y técnicas para alcanzar los objetivos empresariales. | Desempeño laboral |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

La tabla expresa los resultados relevantes de las 10 preguntas aplicadas en la encuesta, al final de la tabla se coloca una propuesta donde se colorea para identificar las necesidades que tiene la organización, los colores tienen mayor representación en la necesidad inducir en el perfil de trabajo, seguido de desempeño laboral y finalmente mejorar reclutamiento, esto demuestra que la propuesta se desarrolla tres días de orientación e integración, el primer día capacitación con las políticas, normativa y funciones a desempeñar, el segundo día es de identificar las

capacidades del perfil de trabajo y el tercer día evaluar el desempeño del nuevo trabajador contratado, el objetivo es mejorar el proceso de inducción de la organización.

Figura 13
Estructura organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Políticas e instrucciones en el proceso de inducción:

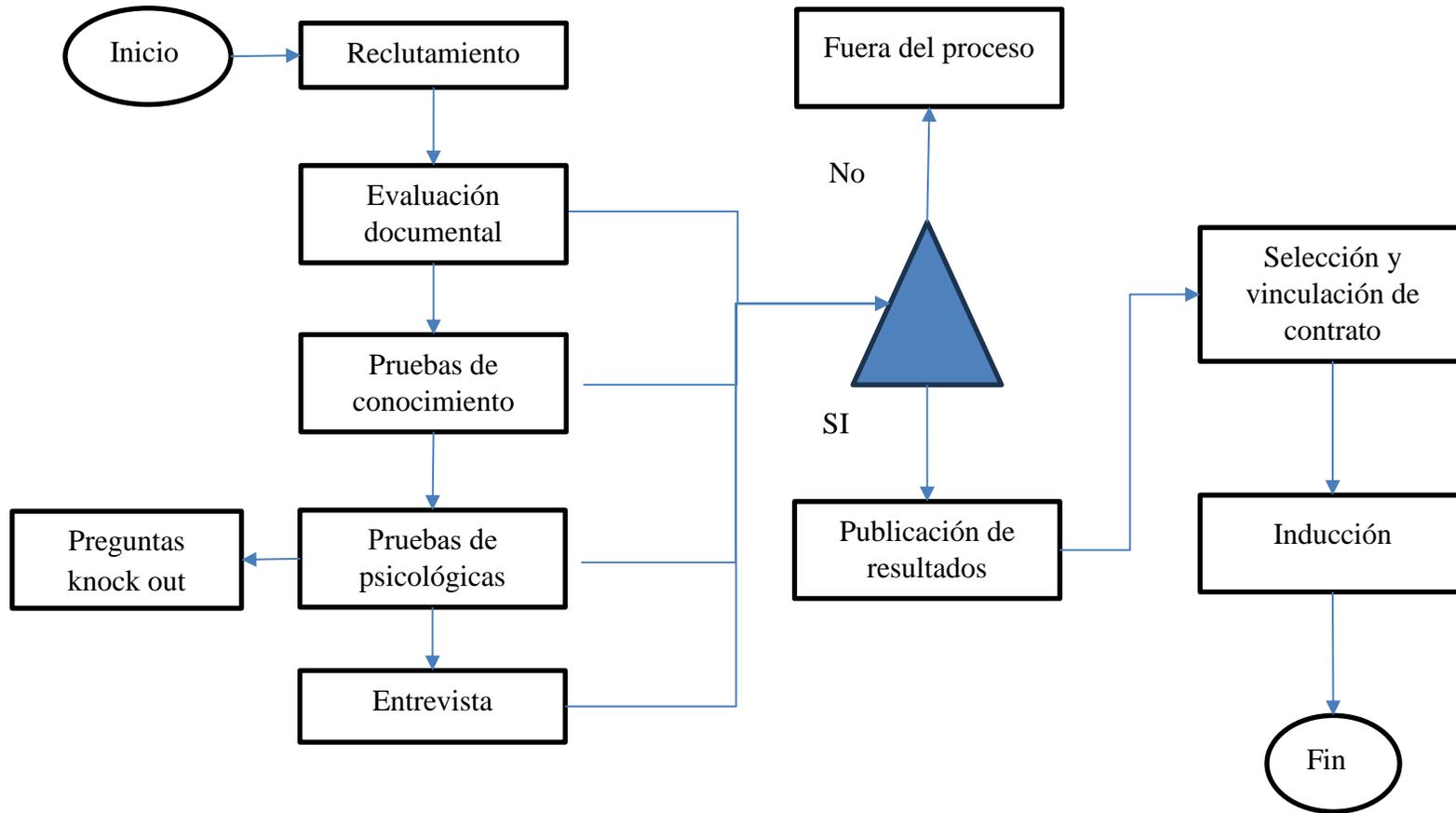
- De existir un solo candidato preseleccionado que cumpla con el perfil del cargo
- El éxito del proceso depende en gran medida de la inducción a perfil de trabajo
- El personal encargado del proceso de inducción deberá mantener estricta confidencialidad de la información.
- Recalcar la necesidad del puesto de trabajo
- Indicar los puntos a evaluar en el desempeño laboral

Tabla 16*Proceso de selección y capacitación*

| Proceso | Detalle |
|----------------|---|
| 1 | Publicación de postulación a través de las redes sociales de la KALLARI. |
| 2 | Recepción de documentos de los postulantes que enviaron su hoja de vida través de las redes sociales de KALLARI. |
| 3 | Se convoca a prueba de conocimientos a los postulantes que calificaron en base a los requisitos mínimos que exige el puesto laboral, el proceso está a cargo del jefe de departamento |
| 4 | Se convoca a prueba psicológicas a través de preguntas knock out a los postulantes que calificaron en base a los requisitos mínimos que exige el puesto laboral, las pruebas están a cargo del departamento de recursos humanos |
| 5 | Los postulantes que pasaron las pruebas de conocimientos y psicológicas son convocados a entrevistas con Gerencia |
| 6 | Se evalúa los procesos de documentación, pruebas de conocimiento, pruebas psicológicas y entrevista, si se encuentra inconsistencias queda fuera del proceso el postulante, el proceso está a cargo del departamento de recursos humanos. |
| 7 | Se establece la fecha de publicación de los resultados de todas las evaluaciones. |
| 8 | Se selecciona al postulante con mayor puntuación de todas las evaluaciones para ser vinculado a KALLARI. |
| 9 | Se procede a dar la inducción al nuevo personal de trabajo |
| 10 | Se integra a las funciones asignadas al nuevo personal de trabajador. |

Figura 14

Flujo de procesos



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Tabla 17

Matriz de Análisis de Modos y Efecto de Fallas AMFE

| Nombre del proceso: Inducción | | | Proveedor de material: KALLARY | | | | | Nombre y firma | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|---|------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|---|---|---|------------------------------------|
| Producto: Agrícola | | | Fecha de fabricación: 26/05/2024 | | | | | Capacitador | | | | | | |
| Fecha AMFE inicial: 26/05/2024 | | | Fecha AMFE última revisión: 29/06/2024 | | | | | | | | | | | |
| Modos de fallo | Efecto potencial de fallo | Causa potencial de fallo | Condiciones existentes | | | | Estado y acción recomendados | Área responsable acción correctora | Resultados | | | | | |
| | | | controles actuales | S | O | D | | | Índice de Prioridad de Fallo (NPR) | Acción correctora | S | O | D | Índice de Prioridad de Fallo (NPR) |
| Inducción | Falta de inducción | No capacita en las necesidades de perfil de trabajo | Ninguno | 8 | 4 | 3 | 96 | Capacitación | Técnico | Evaluar inducción | 1 | 1 | 0 | 10 |
| Reclutamiento | Fallo del sistema de reclutamiento | No utilizan perfil de trabajo | Ninguno | 9 | 3 | 2 | 54 | Control | Administrativo | Control reclutamiento | 1 | 1 | 0 | 10 |
| Desempeño laboral | Falta de estrategias para alcanzar los objetivos empresariales | No hay estrategias en base al perfil de trabajo | Ninguno | 7 | 3 | 3 | 63 | Control | Administrativo | Control de desempeño laboral | 1 | 1 | 0 | 10 |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

La matriz permite identificar el índice de prioridad de fallo que tiene KALLARI, donde sus modos de fallo son el reclutamiento, inducción, reclutamiento y desempeño laboral, la tabla hace un cálculo numérico para identificar cual es fallo con mayor perjudicarían a la organización, al final de la tabla muestra cuales son las acciones de mejora para solucionar estos modos de fallo.

Tabla 18*Monitoreo de procesos de inducción*

| MONITOR DE PROCESOS | SELECCIÓN | ORIENTACIÓN | | INTEGRACIÓN |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| | DECISIÓN DE CONTRATACIÓN | PRIMER DÍA | SEGUNDO DÍA | TERCER DÍA |
| DIRECTOR | Identificar el perfil laboral de selección de RRHH | Bienvenido a la llegada | Revisión del desempeño | Evaluar el progreso |
| | Entrevista de postulantes | Guía de la estación de trabajo / oficina | Ayuda con cualquier pregunta | Hacer más introducciones |
| | | Entregar paquete de bienvenida preparado | Responde a cualquier pregunta | Identificar y abordar las necesidades de aprendizaje |
| | | Discutir las políticas de descanso / comida | Revisar toda la funcionalidad | Hacer cualquier ajuste de responsabilidad |
| | | Discutir el período de prueba, si corresponde | Base táctil con recursos de pares | Introducir proyectos cada vez más complejos |
| | | Introducir al recurso de pares designado | Discutir proyectos actuales | |
| | | Confirmar la recepción/funcionalidad de las claves de paso | Revisar la declaración de la misión de la empresa | |
| | | | Identificar y abordar las necesidades de aprendizaje | |
| ADMINISTRADOR DE LA OFICINA | Enviar solicitudes de selección | Proporcionar la hoja de estructura de la empresa | | |
| | | Proporcionar acceso a la lista de contactos de la empresa | | |
| | | Proporcione mapas, pases de estacionamiento, etc. | | |
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|--|-------------------------------------|---|
| | | | | |
| RECURSOS HUMANOS | Crear postulación | Conéctese para completar cualquier papeleo | Revisar las políticas de la empresa | |
| | Seleccionar postulantes | Portal de revisión | Revisión del desempeño | |
| | Evaluar postulantes | Firmar carta de oferta, si es necesario | | |
| | Presentar resultados de una terna | Inscríbase en cualquier beneficio / servicio | | |
| | | Discutir la cultura de la empresa y el estilo de trabajo | | |
| | | | | |
| COMPAÑERO DE TRABAJO DESIGNADO INDUCCIÓN | | Realizar recorridos | Check-ins periódicos | |
| | | Responde a cualquier pregunta | | |
| | | Oferta para llevar a almorzar | | |
| | | Hacer presentaciones entre pares | | |
| | | | | |
| JEFE DE DEPARTAMENTO | Revisar resultados de la terna | | | Revisión del desempeño |
| | Revisar resultados de la entrevista con el director | | | Revisar los objetivos a corto y largo plazo |
| | Proceder con el contrato laboral | | | Responde a cualquier pregunta |
| | | | | |
| | | | | |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Tabla 19*Preguntas de entrevista al nuevo personal*

| KALLARI | PREGUNTAS DE ENTREVISTA AL NUEVO PERSONAL | Fecha |
|--|--|-------------------------|
| | | Código: KL-RH-01 |
| | | Versión 1 |
| Pág. 1 de 1 | | |
| <p>Pregunta 1: ¿Qué has hecho en tu trabajo actual o pasado para que fuera más gratificante o efectivo?</p> <p>Pregunta 2: ¿En qué ocasiones de tu trabajo actual sientes que tienes que consultar a tu jefe antes de actuar?</p> <p>Pregunta 3: ¿En qué situaciones laborales has sentido la necesidad de dejar una tarea sin resolver?</p> <p>Pregunta 4: ¿De qué forma captas sus necesidades?</p> <p>Pregunta 5: ¿Qué has hecho para crear relaciones positivas con los clientes con los que interactúas?</p> | | |

Tabla 20*Ficha de programa de inducción*

| KALLARI | PROGRAMA INDUCCIÓN GENERAL | Fecha |
|--|---|-------------------------|
| | | Código: KL-RH-02 |
| | | Versión 1 |
| | | Pág. 1 de 1 |
| <ul style="list-style-type: none">• Saludo y bienvenida a KALLARI.• Presentación del perfil de trabajo• Breve reseña de la compañía<ul style="list-style-type: none">- Misión- Visión- Valores- Estructura organizacional• Proporcionar información sobre:<ul style="list-style-type: none">- Líneas técnicas de postcosecha- Estándares de calidad- Conocimientos técnicos• Visita a las instalaciones administrativas y bodega de inventario. | | |

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de KALLARI (2024)

Tabla 21
Análisis Mic Mac factores influyentes

| FACTORES INFLUYENTES | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|--------------|---------------|----------------------|-------------------|
| | Modelos de selección | Y1 | Y2 | Y3 | Influencia |
| | | Costo | Tiempo | Productividad | |
| E1 | Preguntas knock out | 2 | 2 | 2 | 6 |
| E2 | Verificación de antecedentes | 1 | 1 | 1 | 3 |
| E3 | Entrevista con técnica STAR | 3 | 2 | 3 | 8 |
| E4 | Entrevista entre pares | 3 | 2 | 3 | 8 |
| E5 | Evaluación de habilidades cognitivas | 3 | 2 | 2 | 7 |
| E6 | Pruebas de conocimiento | 3 | 2 | 2 | 7 |
| E7 | Pruebas de juicio situacional (SJT) | 2 | 1 | 2 | 5 |

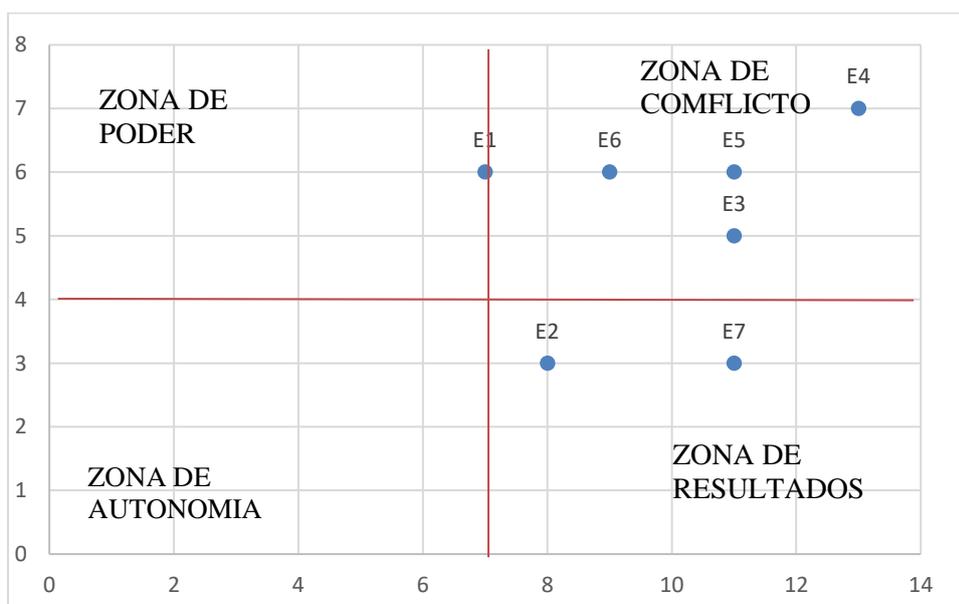
| Calificación | |
|---------------------|----------|
| 0 | Nada |
| 1 | Débil |
| 2 | Moderada |
| 3 | Fuerte |

| Etiquetas | |
|------------------|--------------------------------------|
| E1 | Preguntas knock out |
| E2 | Verificación de antecedentes |
| E3 | Entrevista con técnica STAR |
| E4 | Entrevista entre pares |
| E5 | Evaluación de habilidades cognitivas |
| E6 | Pruebas de conocimiento |
| E7 | Pruebas de juicio situacional (SJT) |

Tabla 22
Análisis Mic Mac factores dependientes

| FACTORES DEPENDIENTES | | | | | | |
|---|------------------------------|----------------------------------|------------|------------|-------------|----|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | | |
| Modelos de selección | Cantidad de recursos humanos | Espacio en instalaciones físicas | Documentos | Cronograma | Dependencia | |
| E 1 Preguntas knock out | | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 |
| E 2 Verificación de antecedentes | | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| E 3 Entrevista con técnica STAR | | 3 | 1 | 3 | 3 | 9 |
| E 4 Entrevista entre pares | | 3 | 1 | 3 | 3 | 12 |
| E 5 Evaluación de habilidades cognitivas | | 3 | 1 | 3 | 3 | 9 |
| E 6 Pruebas de conocimiento | | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 |
| E 7 Pruebas de juicio situacional (SJT) | | 2 | 1 | 3 | 3 | 10 |

Figura 15
Resultados Mic Mac



Los resultados muestran que la etiqueta E1 es la más idónea de los modelos de selección para el nuevo personal de la organización, siendo las preguntas knock out el más indicado para el reclutamiento y selección, este puede reducir el grupo de candidatos solo a quienes tienen reales posibilidades de cumplir los requisitos del cargo, de ese modo se evita la pérdida de tiempo y recursos económicos de la empresa.

5.1. Resultados del Objetivo 1

Se logró identificar los modelos de selección e inducción para el reclutamiento de personal, siendo un modelo tradicional ya que la organización tiene 20 años produciendo cacao, guayusa y chocolates, el ámbito de aplicación de la organización proviene de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, la organización ofrece asistencia técnica a los productores y capacitación a los socios en cuanto a la comercialización. Para un asunto de elección de personal se requiere que el encargado del término de talento humano o el administrador tenga experiencia en los procesos de reclutamiento, los factores pueden influir en cambiar de índices debido a la cantidad de postulantes y los requerimientos que se necesiten, todo aquello podría generar una contratación inadecuada gastando tiempo y recursos económicos, la investigación pretende dar una solución de la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato genera pérdidas de tiempo y costo en el proceso.

5.2. Resultados del Objetivo 2

Al aplicar la encuesta a 25 trabajadores se logró diagnosticar el proceso actual en la selección e inducción para el personal de KALLARI, el 98% acepta en que considera que la empresa debe conocer la información y el puesto de trabajo que necesita, el 97% acepta en que se debe capacitar al nuevo personal y el 96% que acepta es necesario otorgar una inducción en base a las necesidades de la organización KALLARI, el modelo de selección es un proceso que se utiliza para encontrar candidatos que sirvan para la empresa, para ello se realiza pruebas y entrevistas enfocadas al perfil de trabajo, sin embargo no es suficiente, se requiere inducción.

5.3. Resultados del Objetivo 3

Los resultados de diseñar un modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI fueron en proponer un modelo de selección e inducción con la necesidad del requerimiento de obtener éxito de la empresa que se destaca en su estructura organizacional, por ello requiere definir al personal que aporte, sin embargo, la selección de personal tiene algunas deficiencias debido a no aplicar un modelo apropiado para las capacidades que se requiere al cargo, los estándares de desempeño dependen de una apropiada inducción para cumplir con las expectativas del trabajador, las necesidades son adaptarse a los requerimientos que consideran ineficientes, para ello se aplicó la matriz permite identificar el índice de prioridad de fallo que tiene KALLARI, donde sus modos de fallo son el reclutamiento, inducción, reclutamiento y desempeño laboral, la tabla hace un cálculo numérico para identificar cual es fallo con mayor perjudicarían a la organización, al final de la tabla muestra cuales son las acciones de mejora para solucionar estos modos de fallo.

6. CONCLUSIONES

Se logró identificar que utilizan un modelo tradicional para la selección e inducción para el reclutamiento de personal, la organización tiene 20 años produciendo cacao, guayusa y chocolates, posiblemente en 20 años no ha cambiado su proceso de selección e inducción, el ámbito de aplicación de la organización proviene de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, la organización ofrece asistencia técnica a los productores y capacitación a los socios en cuanto a la comercialización.

Al aplicar la encuesta a 25 trabajadores se logró diagnosticar el proceso actual en la selección e inducción para el personal de KALLARI, el 98% acepta en que considera que la empresa debe conocer la información y el puesto de trabajo que necesita, el 97% acepta en que se debe capacitar al nuevo personal y el 96% que acepta es necesario otorgar una inducción en base a las necesidades de la organización KALLARI, el modelo de selección es un proceso que se utiliza para encontrar candidatos que sirvan para la empresa, para ello se realiza pruebas y entrevistas enfocadas al perfil de trabajo, sin embargo no es suficiente, se requiere inducción.

Los resultados de diseñar un modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI propone la necesidad de obtener éxito de la empresa que se destaca en su estructura organizacional, por ello requiere definir al personal que aporte, sin embargo, la selección de personal tiene algunas deficiencias debido a no aplicar un modelo apropiado para las capacidades que se requiere al cargo, los estándares de desempeño dependen de una apropiada inducción para cumplir con las expectativas del trabajador, las necesidades son adaptarse a los requerimientos que consideran ineficientes, para ello se aplicó la matriz permite identificar el índice de prioridad de fallo cocido como matriz AMFE, donde sus modos de fallo son el reclutamiento, inducción, reclutamiento y desempeño laboral, la tabla hace un cálculo numérico para identificar cual es fallo con mayor perjudicarían a la organización, al final de la tabla muestra cuales son las acciones de mejora para solucionar estos modos de fallo.

7. RECOMENDACIONES

Se recomienda capacitar al personal de recursos humanos de la empresa KALLARI, para así obtener mejoras en los procesos de selección e inducción para el reclutamiento del nuevo personal de trabajo, la organización es muy grande y su principal función es la necesidad de personal con experiencia y capacidad técnica para asistir a la producción de todos sus asociados.

Se recomienda evaluar el desempeño de todos sus trabajadores, esto permitirá detectar si cumplen con las necesidades que tiene la empresa KALLARI, ya que, al ser una organización de apoyo técnico a todos sus productores, las consecuencias podrían caer en la comercialización de sus productos, se requiere evitar cualquier pérdida económica.

Se recomienda continuar con la aplicación de la matriz AMFE, esta permite identificar el índice de prioridad de fallo, es una herramienta que ayuda a prevenir los fallos y buscar posibles soluciones para minimizar el impacto negativo que genera cada falla en la empresa KALLARI.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, T. (2023). *Carrera de Administración*. Obtenido de Sitio oficial Instituto Superior Tecnológico Tena: <https://itstena.edu.ec/carrera.php?valor=CAR03>
- Canales, R., & Erráez, J. (2021). *Modelo de gestión para la selección, inducción y capacitación de personal mediante herramientas TIC en la empresa ABC*. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/53239/1/T-111361%20%20Canales%20Ronceros%20-%20Err%c3%a1ez%20Barcia.pdf>
- Carazo, J. (2020). *Proceso de selección*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>
- Carpio, C., & Marín, X. (2023). *El proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del talento humano en las El proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del talento humano en las compañías de la ciudad de Loja*. Obtenido de Tesis de la Universidad Nacional de Loja: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/28148>
- Coral, C. (2022). *KALLARI : emprender para la comunidad y la naturaleza. Colección de libros 30 años UISEK*. Obtenido de Tesis de la Universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5000>
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2023). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Obtenido de https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Granillo, R. (2022). *Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción de personal: perspectivas y tendencias*. doi:ISSN: 2007-784X
- Gutiérrez, J. (2020). *MODELO DE ADMISIÓN DE PERSONAS POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR LA SELECCIÓN E INDUCCIÓN*

DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CÁMARA DE COMERCIO DE LA CIUDAD DE SANTO DOMINGO.

Obtenido de Tesis de la Universidad Reginal Autónoma de los Andes:

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12855/1/PIUSDADM001-2021.pdf>

KALLARI. (2024). *Sitio oficial de KALLARI*. Obtenido de <https://kallari.com.ec/>

Ochoa, M., & Ochoa, V. (2023). *Estructuración de un sistema de reclutamiento, selección e inducción para el personal de TERMOVENT CÍA, LTDA.*

Obtenido de Tesis de Posgrados de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25022/1/UPS-CT010572.pdf>

Ortiz, G. (2024). *Factores determinantes del éxito en la empresa*. Obtenido de Tesis

de la Universidad Católica de Murcia: <https://repositorio.ucam.edu/handle/10952/6651>

Pamplona, F. (2022). *¿Qué es la metodología en la investigación y cómo podemos escribirla?* Obtenido de <https://mindthegraph.com/blog/es/que-es-la-metodologia-en-la-investigacion/>

República del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

República del Ecuador. (2020). *Código de trabajo*. Obtenido de

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2016). *Metodología de la*

investigación. Obtenido de <https://www.smujuerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Sánchez, A. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y para qué sirve?*

Obtenido de Blog Deusto Formación: <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve>

Terzakyan, T. (2024). *Qué es y por qué importa el reclutamiento de personal*.
Obtenido de Blog deel: <https://www.deel.com/es/blog/reclutamiento-de-personal>

9. ANEXOS

Talag, 14 de mayo de 2024

Ing. Gerson Andi

ADMINISTRADOR DE LA ASOCIACION KALLARI

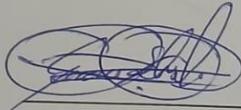
Presente. –

De mi consideración:

Yo, **ELSIA ESTEFANIA GARCIA BONILLA** con C.C.I: **1501212664** y **JHOSELIN NATALY TAGUA VERDEZOTO** con C.I: **1500873219** estudiantes de la carrera de Tecnología Superior en Administración del **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO TENA**, del quinto semestre paralelo “B”, nos dirigimos comedidamente a usted con la finalidad de solicitar una autorización para realizar el trabajo de titulación “**MODELO DE SELECCIÓN E INDUCCION PARA EL PERSONAL DE KALLARI**”

Por la atención que sepa dar a la solicitud, expreso mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,



Elsia Estefania Garcia Bonilla

Teléfono de contacto: 0999234467

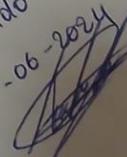
E-Mail: elsia.garcia@est.itstena.edu.ec



Jhoselin Nataly Tagua Verdezoto

Teléfono de contacto: 0979397646

E-Mail: jhoselin.tagua@est.itstena.edu.ec

Recibido
27-06-2024


Tena, 29 de April de 2024

Licenciada
Tania Angelica Alvarado Shiguango.
COORDINADORA DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

De mi consideración:

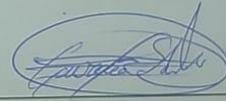
Yo, **Tagua Verdezoto Jhoselin Nataly** con cédula de ciudadanía No. **1500873219**, **Garcia Bonilla Elsia Estefania** con cédula de ciudadanía No. **1501212664** estudiantes de la carrera de **Tecnología Superior en Administración** me dirijo para saludarle y desearle éxitos en sus funciones, además muy respetuosamente solicito a usted, la Inscripción en la Unidad de Integración Curricular mediante **Trabajo de Integración Curricular**, con el Tema: **MANUAL DE PROCESOS DE LA EMPRESA DIGITAL EDUCAS (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MODELO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN)** de igual manera se asigne el Director, particular que requiero para los fines pertinentes

Por la atención que sepa dar a la solicitud, expreso mi sincero agradecimiento.

Atentamente,



Tagua Verdezoto Jhoselin Nataly
Teléfono: 0979397646
E-Mail: jhoselin.tagua@est.itstena.edu.ec



Garcia Bonilla Elsia Estefania
Teléfono: 0999234467
E-Mail: elsia.garcia@est.itstena.edu.ec

Recibido
29-04-2024
Ⓟ

ENCUESTA

MODELO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE KALLARI

Objetivo: El formulario de encuesta pretende medir la modelo de selección e inducción para el personal de KALLARI

Instrucciones Generales: Por favor de la manera más comedida marque con una X su respuesta, solo puede seleccionar una opción en cada pregunta. Todas las preguntas son de fines académicos.

1. ¿Considerando que el reclutamiento es un proceso para evaluar a los colaboradores y la selección es elegir a la persona que cumple con los requisitos de la empresa, en la organización, realizan un adecuado proceso de reclutamiento y selección?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| Totalmente de acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| De acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Indiferente | <input type="checkbox"/> |
| En desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Totalmente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |

2. ¿Considera Usted importante conocer la información de la empresa y el del puesto de trabajo que va a ocupar?

| | |
|-----------------|--------------------------|
| Muy importante | <input type="checkbox"/> |
| Importante | <input type="checkbox"/> |
| Indiferente | <input type="checkbox"/> |
| Poco importante | <input type="checkbox"/> |
| Nada importante | <input type="checkbox"/> |

3. ¿Está de acuerdo en capacitar al nuevo personal de forma efectiva para integrarlo al proceso productivo?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| Totalmente de acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| De acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Indiferente | <input type="checkbox"/> |
| En desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Totalmente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |

4. ¿Cree Usted importante conocer sobre los procesos o etapas que utiliza la empresa para la inducción del nuevo personal?

| | |
|-----------------|--------------------------|
| Muy importante | <input type="checkbox"/> |
| Importante | <input type="checkbox"/> |
| Indiferente | <input type="checkbox"/> |
| Poco importante | <input type="checkbox"/> |
| Nada importante | <input type="checkbox"/> |

5. ¿Cree Usted que la empresa da una inducción planificada en base a las necesidades del trabajador?

| | |
|-----------------------|--------------------------|
| Totalmente de acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| De acuerdo | <input type="checkbox"/> |

Indiferente
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

| |
|--|
| |
| |
| |

6. ¿Considera Usted que el rendimiento del colaborador sería mejor con una inducción adecuada?

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

7. ¿Cree Usted que la empresa ha brindado elementos que influyan en su desempeño laboral en cuanto a la motivación?

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

8. ¿Considera Usted que el desempeño laboral está influenciado por un adecuado trabajo en equipo?

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

9. ¿Cree Usted que el personal de la empresa está correctamente orientada o integrado a las funciones a realizar?

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

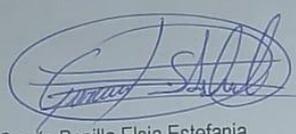
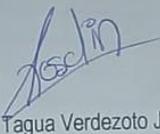
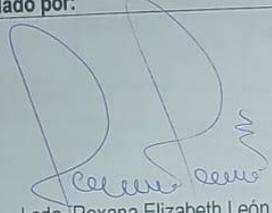
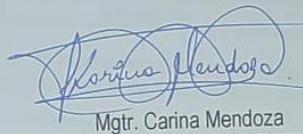
10. ¿Cree Usted que las estrategias, procedimientos y técnicas de la empresa ayudan alcanzar los objetivos encaminados al progreso empresarial?

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



| | |
|--|--|
| Elaborado por: | |
|  García Bonilla Elsie Estefania ESTUDIANTE |  Tagua Verdezoto Jhoselin Nataly ESTUDIANTE |
| Validado por: | Legalizado: |
|  Lcda. Roxana Elizabeth León Lara TUTOR |  Mgtr. Carina Mendoza DOCENTE RESPONSABLE DE TITULACION DE LA ASIGNATURA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR |

