

<https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2712>

**Mejora en el proceso de selección de personal en la empresa la Fabril S.A.
Ecuador**

**Improvement in the personnel selection process in the company La Fabril S.A.
Ecuador**

Mayra Anabela Rodríguez-Bocón

mayrarb86@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0002-3160-2920>

Ariel José Romero-Fernández

ua.arielromero@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1464-2587>

Edgar Lascano-Corrales

ua.edgarlascano@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-7002-8717>

Recibido: 15 de enero 2023

Revisado: 20 marzo 2023

Aprobado: 15 de abril 2023

Publicado: 01 de mayo 2023

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue mejorar el proceso de selección de personal en la empresa la Fabril S.A. Ecuador. La investigación fue descriptiva porque está orientada a describir una realidad de la organización y su vez también para contribuir a la solución en mejorar el proceso de selección. Los Resultados evidenciaron, que la mayoría de las personas encuestadas consideran que tienen satisfacción laboral en la Empresa La Fabril S.A.; también manifestaron que se entera de una plaza vacante de acuerdo a personas que trabajan en la empresa y una minoría lo hace por medios escritos, (anuncios) periódico. Como conclusión, para mejorar el proceso en la selección de personal, hay que realizar una gestión de procesos rápida, para poder ocupar la vacante en un tiempo máximo estimado; el objetivo es lograr la sostenibilidad de la organización por medio de sus colaboradores, para llegar a obtener los resultados deseados.

Descriptores: Selección de personal; satisfacción laboral; gestión; ingreso; trabajador. (Tesauro UNESCO).

ABSTRAC

The objective of the research was to improve the personnel selection process in the company La Fabril S.A. Ecuador. The research was descriptive because it is oriented to describe a reality of the organization and also to contribute to the solution to improve the selection process. The Results showed that the majority of the people surveyed consider that they have job satisfaction in the Company La Fabril S.A.; They also stated that they find out about a vacant position from people who work in the company and a minority do so through the written media, (advertisements) in the newspaper. In conclusion, to improve the process in the selection of personnel, it is necessary to carry out a rapid process management, in order to fill the vacancy in a maximum estimated time; The objective is to achieve the sustainability of the organization through its collaborators, in order to obtain the desired results.

Descriptors: Personnel selection; work satisfaction; management; income; worker. (UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

El Talento Humano, es la clave del éxito para mejorar la competitividad de las empresas. Además, el presente trabajo realiza un análisis de los aspectos más destacados en los sectores comerciales y de servicio en la que se tomó en cuenta diferentes métodos, que forman parte del área de talento humano y se muestran cómo las empresas desarrollan sus prácticas diarias en relación con la gestión de talento humano.

La gestión del talento en el Perú es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio es el talento y las habilidades de sus empleados (Mendivel, Lavado, & Sánchez, 2020). El mundo se encuentra cada vez más globalizado, por lo tanto, el desarrollo de talento humano puede extenderse, cómo una alternativa presente y factible para los territorios, que compiten por ejecutarse y por ser considerados parte fundamental de los diferentes representantes.

Al momento de contratar el personal se debe considerar también la seguridad laboral y el compromiso que este tendrá en incluirse en los objetivos de la institución (López, Chambel, Muñoz, & Cunha, 2018). La importancia de la mejora en el proceso de selección de personal está en que las empresas exitosas dependen directa o indirectamente de sus trabajadores para operar, administrar y producir bienes o servicios, además de ser base fundamental para su desarrollo y de requerir conocimientos de gestión para realizar modelos económicos y hacer que éstos sean productivos y exitosas ya sea a corto o largo plazo (Armas, Llanos, & Traverso, 2017)

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado; en donde las organizaciones cuentan con capacidad de innovación permanente, en lo que respecta a la evolución de la gestión de talento humano se debe diseñar procesos atractivos y motivantes, para retener, y desarrollar capacidades y destrezas en los empleados, por lo cual hay que realizar un gran esfuerzo empresarial a todos los niveles de la empresa, basándose en la colaboración y confianza mutua lo que permite maximizar su desempeño.

Mediante el presente artículo científico se realizó un estudio sobre el sistema de contratación de personal, se revisó su organigrama estructural, además de analizar las funciones de cada cargo y los requisitos que se requieren para desempeñar en los diferentes puestos de trabajo, adicional a ellos también se examinó la forma de selección, inducción y reclutamiento del personal que ingresa a la empresa. (Flores, Flores, Melendres, Goyes, & Vaca, 2018)

Cronología del proceso del talento humano para el mejorar la selección de personal en la empresa La Fabril S.A. Adicional este artículo tiene como finalidad apoyar al mejoramiento de la gestión de talento humano en las empresas de consumo masivo; ya que permitirá observar la realidad de la gestión del proceso de talento humano para la contratación de cada persona para el cargo que se encuentre disponible. (Parra & Heredia, 2019). Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano. El presente artículo tiene como finalidad identificar factores internos y externos que afectan la misión del departamento de talento humano y permite dar una solución oportuna a los problemas que se presentan en la gestión administrativa de talento humano. (Bustamante, Cabezas, Bustamante, & Caamaño, 2019)

Gestión de administración de los Recursos Humanos. El presente artículo tiene como objetivo analizar la gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones empresariales, además permite realizar un estudio basado en el desarrollo del proceso de reclutamiento, selección, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y desarrollo del personal, además sus relaciones laborales. (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019)

Se establece que la etapa del proceso de talento humano incide, ya sea en la empresa de servicios, producción o bienes. Para realizar la recolección de datos, se utiliza técnicas, cómo la encuesta, siendo plenamente confiable. Luego de este proceso, los resultados mostraran, si es satisfactoria o insatisfactoria cada etapa, del proceso de

talento humano, este indicador es una oportunidad de mejora en la selección de personal y al diseño de puestos (Ramírez, Villalobos, Herrera, 2018)

La gestión de talento humano liga a su personal como factor clave en la concordancia y buen desarrollo de la organización con un equipo de trabajo idóneo y comprometido, que permita consolidar herramientas que velen por la calidad de los procesos, productos y servicios que están enfocados en la mejora continua donde se persigue un fin económico, emparejado con el desarrollo intelectual y personal de sus trabajadores obteniendo beneficios recíprocos. (Montoya & Saavedra, 2016)

Cultura organizacional, es la dimensión estratégica para el desarrollo del talento humano frente a la competitividad en pymes del sector de consumo masivo. El presente estudio se direcciona en torno a la cultura organizacional variable esencial de competitividad para el desarrollo del talento humano del sector de Alimentos y cómo influyen los factores positivos y negativos en la cultura organizacional de la gestión de talento humano en el rendimiento de las PYMES.

Por otra parte, se puede estudiar y analizar las condiciones del proceso de talento humano que pueden favorecer el desarrollo de capacidades emprendedoras de un grupo de directivos de empresas. Por otra parte, los resultados muestran que el espacio simultáneo de conocimiento y el modo de dirección de liderazgo que promueve la transformación y el cambio tienen una marca positiva en el desarrollo de aforos dinámicos en los líderes. (Barrios, Vega, Figueroa, 2020)

En la actualidad la gestión de Talento humano actúa como el recurso competitivo más importante de la organización con empleados que trabajen bajo enfoques sistemáticos multidisciplinarios, participativos y proactivos ya que son la fuerza productiva de la empresa, por tal motivo la gestión de talento humano en el nuevo milenio es la razón de ser de las organizaciones exitosas que motivan valoran y retribuyen el esfuerzo de sus trabajadores. (Cuesta, 2015). El liderazgo resistente, se vincula al fortalecimiento de la forma en la que se tiene conocimiento del talento humano desde una perspectiva llamada

ética empresarial; considerando un buen comportamiento para actuar, además de aprender para emprender, dentro de la organización.

La gestión del talento humano permite que las organizaciones mejoren el desempeño de los empleados; en este sentido, es primordial que esta desarrolle estrategias, herramientas y elementos concernientes a esta temática que permitirán una efectiva competitividad en la globalización que demarca. Pantoja (2019) agrega que la gestión del talento humano en una organización está llamada, a conseguir un adecuado dimensionamiento de la dotación de las personas, es decir, analizar, reflexionar y desarrollar políticas destinadas a disponer del capital humano en el sentido cuantitativo y cualitativo preciso.

La dirección de talento humano está centrada en una visión holística participa de la toma de medidas estratégicas y de su implementación, además de ejercer las funciones tradicionales (reclutamiento, selección, contratación, inducción, socialización, capacitación y desarrollo del personal). Ramírez, Espíndola, Ruiz y Hugueth (2019) afirman que la gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro.

El objetivo de artículo es contribuir en la mejora del proceso de selección de personal, para que no haya muchas plazas vacantes, lo ideal es hacerlo en el menor tiempo posible; esto se logrará si se evalúa al aspirante, de acuerdo a las competencias y al perfil requerido por la empresa La Fabril S.A., además, se tomará en cuenta todos los aspectos positivos de cada aspirante, así como también será relevante las falencias o debilidades detectadas, en la selección del personal.

MÉTODO

La investigación fue descriptiva porque está orientada a describir una realidad de la organización y su vez también para contribuir a la solución en mejorar el proceso de selección de la empresa La Fabril S.A de manera inmediata y por consiguiente mejorar la calidad del proceso de gestión de talento humano. La población es de 98 trabajadores y funcionarios de Talento Humano de la empresa La Fabril S.A.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, una breve reseña histórica de la empresa La Fabril S.A, donde se desarrolló el artículo de investigación. La Fabril, es una empresa ecuatoriana constituida en 1935, que inicia sus operaciones en 1968, bajo la dirección de don Carlos González-Artigas Díaz, quien junto a un gran equipo humano ha construido con esfuerzo una industria innovadora, que se ha consolidado como un socio estratégico para el crecimiento del país, liderando la fabricación de grasas, aceites, oleoquímicos, biocombustibles y productos de aseo e higiene con presencia en mercados nacionales e internacionales. A continuación, se adjunta la encuesta realizada, a los empleados de la Empresa La Fabril S.A, con sus respectivos resultados, de acuerdo a las respuestas dadas en cada pregunta del cuestionario.

Mayra Anabela Rodríguez-Bocón; Ariel José Romero-Fernández; Edgar Lascano-Corrales

1. – Existe un reglamento de trabajo y los empleados lo conocen.

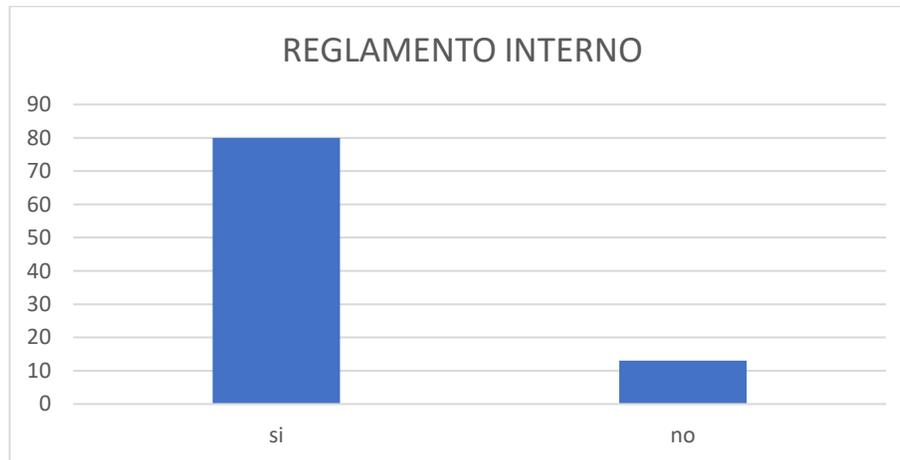


Gráfico 1. Reglamento de trabajo.

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e Interpretación: De un total de 98 encuestados (100%), se observa que 86 opiniones correspondientes al 88% afirman que, si tienen conocimiento del reglamento interno de trabajo de la Empresa La Fabril S.A., mientras que 12 personas que constituyen el 12% afirman que no lo tienen conocimiento del mismo.

2. – Usted tiene satisfacción laboral.



Gráfico 2. Satisfacción laboral.

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e Interpretación: De un total de 98 encuestados (100%), se observa que 80 personas correspondientes al 82% consideran que tienen satisfacción laboral en la Empresa La fabril S.A., mientras que 18 personas que constituyen el 18% no se consideran con satisfacción laboral.

3. – Se realiza evaluaciones de desempeño al colaborador.

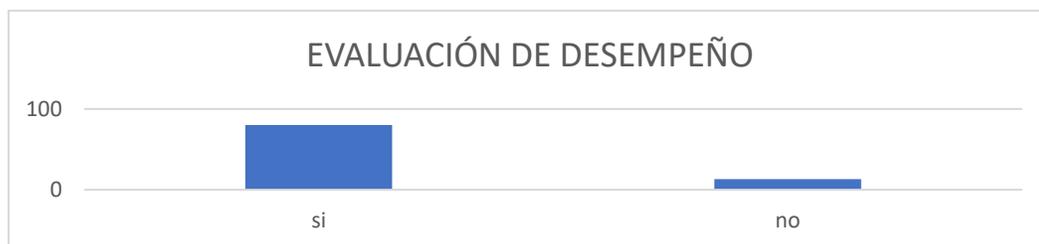


Gráfico 3. Evaluación de desempeño.

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e Interpretación: De un total de 98 encuestados (100%), se observa que 78 personas correspondientes al 80% informan que son evaluadas en la Empresa, mientras que 20 personas que constituyen el 20% consideran que no han sido evaluadas, para poder saber su desempeño dentro de la organización.

4. Por qué medio se conoce que hay una vacante.



Gráfico 4. Medio de anuncio.

Fuente: Encuesta aplicada.

Análisis e Interpretación: De un total de 8 entrevistados (100%), 5 integrantes correspondientes al 60% se entera de una plaza vacante de acuerdo a personas que trabajan en la empresa, hay 3 integrantes que constituye el 30% se entera por medios virtuales, mientras que 1 integrante que corresponde al 10%, lo hace por medios escritos, (anuncios) periódico.

CONCLUSIONES

Para mejorar el proceso en la selección de personal, hay que realizar una gestión de procesos rápida, para poder ocupar la vacante en un tiempo máximo estimado. Por otro lado, el objetivo es lograr la sostenibilidad de la organización por medio de sus colaboradores, en donde las directivas deben asumir su participación en la planeación estratégica y posteriormente, en la toma de decisiones, para llegar a obtener los resultados deseados y al mismo tiempo cumplir sus metas y objetivos.

Por otra parte, se debe enfocar en los diferentes procesos, para realizar la selección de personal de una manera rápida y oportuna, es por esto que el concepto de capital humano, se ve reflejado en las oportunidades y habilidades de cada persona. Y se puede realizar este planteamiento a favor de la productividad y la competitividad; además de constituir un factor estratégico para su desarrollo y se encuentra vinculado y alineado con los procesos de formación del talento humano y de la innovación.

La relación que existe entre talento y recurso humanos con la gestión del conocimiento, la innovación y la responsabilidad social - empresarial aparece como una línea investigativa de gran trascendencia que puede aportar a la integración de estos factores y a establecer la aplicación, la misma que le dará un enfoque sistémico que le ayude a conceptualizar su papel dentro de la gestión del talento humano en la empresa actual.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la población objeto de estudio, que fueron noventa y ocho (98) trabajadores y funcionarios de Talento Humano de la empresa La Fabril S.A.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Armas Y. M, Llanos M. P, & Traverso P. A, (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. [Human Talent Management and new labor scenarios]. *Samborondón*, Ecuador: Universidad ECOTEC. <https://n9.cl/sj8p2>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. [Human resources administration management]. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <https://n9.cl/a2wbc>
- Barrios K, Vega E, Figueroa S, (2019). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas. [Personnel selection procedures in small and medium-sized companies]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volumen 31(2) pg. (55-62). <https://n9.cl/3y722>
- Bustamante M, Cabezas F, Bustamante C, & Caamaño V, (2019). Análisis del proceso administrativo. [Analysis of the administrative process]. *Revista San Gregorio*. Volumen (31) pg. (64-71). <https://n9.cl/e6gco>
- Cuesta, A (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. [Management of human talent and knowledge]. La Habana, Cuba: Eco Ediciones. <https://n9.cl/kmwjh>
- Flores. J, Flores M, Melendres M, Goyes A, y Vaca S, (2018). La contratación de personal en la administración de talento humano. [The hiring of personnel in the administration of human talent]. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Pg. (4-5). <https://n9.cl/ql1eo>
- López, S., Chambel, M., Muñoz, F., & Cunha, B. (2018). El rol de la percepción de apoyo organizacional en la irregularidad laboral y el desempeño. [The role of the perception of organizational support in labor irregularity and performance.]. *Revista de administración de empresas*. Volumen 58 pg. (3-5). <https://n9.cl/8odqc>
- Montoya C., & Saavedra M., (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad Organizacional. [Human resources as a fundamental element for quality management and organizational competitiveness]. Medellín, Colombia. <https://n9.cl/ah569>

- Mendivel, R. K., Lavado, C. S., & Sánchez, A. (1). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. [Administrative management and management of human talent by competencies at the Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo subsidiary]. *Revista Conrado*. Volumen 16 pg. (72-80). <https://n9.cl/t28p9>
- Pantoja G., (2019). La gestión del talento humano en una organización. [Human talent management in an organization]. *Revista escala de administración de negocios*. Volumen 87. Pg (13-26). Colombia. <https://n9.cl/50ewt>
- Parra Heredia, J. (2020). El mercado y la frágil retórica libertaria. [The market and the fragile libertarian rhetoric]. *Economía & Región*. <https://n9.cl/s3lmi>
- Ramírez G, Villalobos M., Herrera R., (2018). Gestión diferencial de Recursos humanos. [Differential management of Human Resources]. *Formación universitaria*. <https://n9.cl/kd1jh>