

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS (UAPA)



ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
DE PERSONAL DE LA EMPRESA VANGUARDIA CORPORATION EN SANTO
DOMINGO ESTE EN EL PERÍODO 2021-2022.**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA
OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.**

SUSTENTADO POR:

Raysa Mateo
Stefany Jiménez

ASESORA:

Brenda Quezada M.A.

Santo Domingo

República Dominicana, Diciembre 2023

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1
-------------------	---

Capítulo I

Planteamiento del problema

I.I Sistematización del problema.....	2
I.II Formulación del problema.....	5
I.II.I Objetivo General.....	6
I.II.II Objetivos específicos.....	6
I.III Justificación.....	7
I.IV Reseña Histórica.....	8
I.V Delimitación del problema.....	10
I.VI Limitación de la investigación.....	11
I.VII Cuadro operacionalización.....	12

Capítulo II Marco Teórico

II.I Antecedentes

II.I.I Antecedentes Internacionales.....	17
II.I.II Antecedentes Nacionales.....	19
II.II Bases teóricas que sustentan la investigación.....	22
II.II.I Reclutamiento.....	22
II.II.II Tipos de reclutamiento.....	23
II.II.III Técnicas para el análisis de puesto.....	24
II.II.IV Análisis de puesto.....	25
II.II.V Perfil del puesto.....	25
II.II.VI Descripción del puesto.....	26
II.II.VI.I Selección del personal.....	26

II.II.VII	
Política.....	28
II.II.VII.I Objetivos de las políticas del reclutamiento.....	28
II.II.VII.I.II Etapas del proceso de reclutamiento y selección.....	29
II.II.VII.I.III Contratación de personal.....	30
II.II.VII.I.IV Costo por contratación.....	30
II.II.VII.I.IV.I Innovación.....	31
II.II.VII.I.IV.II Innovación de reclutamiento y selección de personal.....	31
II.II.VII.I.IV.III Marco Legal.....	32

Capítulo III

II.II.VII.I.IV.IV Marco Metodológico

II.II.VII.I.IV.V Enfoque.....	34
II.II.VII.I.IV.VI Tipo de investigación.....	35
II.II.VII.I.IV.VII	
Diseño.....	35
II.II.VII.I.IV.VIII Método de la investigación.....	36
II.II.VII.I.IV.IX Técnicas e Instrumentos.....	36
II.II.VII.I.IV.X Entrevista y Encuesta	36
II.II.VII.I.IV.XI Población y Muestra	37
II.II.VII.I.IV.XII Validez y confiabilidad.....	37
II.II.VII.I.IV.XIII procedimiento para la recolección de datos.....	38

Capítulo IV

IV.I Presentación, Interpretación y Análisis De Los Resultados.....	49
--	----

Capítulo V

IV.II Análisis y Discusión De Los Resultados.....	61
Conclusion.....	71
Recomendaciones	72

Referencias Bibliográficas.....	73
Anexos1.....	81
Anexos 2.....	82

COMPENDIO

La presente investigación evaluó el análisis del proceso de reclutamiento y selección del personal dentro de la empresa Vanguardia Corporation. El enfoque fue mixto, basado en la recolección de datos y análisis valorativos. El diseño de la investigación es no experimental.

El método de la investigación fue deductivo. Las técnicas fueron: la entrevista y encuesta. La población es de 10 colaboradores. La aplicación de los instrumentos demostró que la organización no realiza de manera eficaz y correcta el proceso del reclutamiento y selección del personal. El objetivo fue ver cómo la organización no cuenta con un departamento de RR.HH ni outsourcing, por lo tanto no desarrollan sus procesos de reclutamiento y selección del personal de manera apropiada. Sin embargo, no existe una guía para llenar vacantes a través de perfiles lo que genera que el personal contratado no cuente con las habilidades y competencias necesarias para el puesto asignado; de igual manera, falta de un manual de procesos de reclutamiento y selección, planificación y formalización de los mismos. En consecuencia, se determinó que para la mejora de este proceso se debe realizar una guía práctica para que los mismos se realicen de forma eficiente y eficaz para que puedan obtener los mejores resultados.

Palabras claves: Reclutamiento, selección de personal, procesos, colaboradores.

CONCLUSIONES

Describir la política empleada para el reclutamiento y selección de personal para la empresa Vanguardia Corporation.

Es importante que las políticas de reclutamiento y selección de personal se desarrollen de manera transparente y se le comunique a las personas involucradas en el proceso. Es significativo que se aplique de forma consistente para otorgar la equidad y la calidad en la contratación de nuevos empleados.

La política del reclutamiento y selección es fundamental, ya que son normas y directrices que se utilizan para llevar a cabo el proceso de contratación de nuevos trabajadores de forma eficiente, ética, justa y efectiva.

La descripción actual de la política que utiliza la empresa Vanguardia Corporation para el reclutamiento y selección de personal es la siguiente:

Evaluación Manual de Curriculums: La revisión y selección de curriculums se realiza manualmente. Revisan las aplicaciones en papel para seleccionar candidatos para entrevistas.

Anuncios en periódicos: Publican anuncios de trabajo en periódicos locales.

Entrevista en personal: Las entrevistas de trabajo se llevan a cabo principalmente en persona. Los candidatos son citados para entrevistas individuales en las instalaciones de la empresa.

Cartas de oferta impresa: Cuando se selecciona un candidato, la oferta de empleo se extiende a través de una carta de oferta impresa, la aceptación y el proceso de incorporación, también, se realizan en papel.

Se enfocan solo en habilidades técnicas específicas: Las pruebas se realizan en papel, incluyen preguntas específicas del trabajo, evaluación de personalidad y habilidades.

Proceso de referencia como principal validación.

2-Evaluar la efectividad del proceso de reclutamiento y selección del personal en la empresa Vanguardia Corporation.

La efectividad del proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas es fundamental, ya que esto representa un impacto significativo en la calidad de la fuerza laboral en el desempeño y éxito de la organización. Es crucial y garantiza la adquisición de talentos adecuados. Puede ser un desafío, pero optimizar el procedimiento dando una respuesta de impacto significativo.

Para llevarse a cabo estas consideraciones, se fundamentaron elementos claves:

Analizar el Tiempo de Contratación de Vanguardia Corporation: donde se evaluó la duración del proceso de reclutamiento, desde la apertura hasta la oferta de empleo en la empresa siendo eficiente y más efectivo.

Revisar la Calidad de las Contrataciones: Se consideró el rendimiento de los empleados contratados a través del proceso. Si los nuevos empleados se integran bien y contribuyen positivamente, es un indicador de efectividad para la empresa Vanguardia Corporation.

La Tasa de Retención: Es cuánto tiempo permanecen los nuevos empleados en la empresa. Validando alta tasa de retención, sugiriendo que las contrataciones sean adecuadas y que los empleados se sientan comprometidos.

Satisfacción del Candidato: El feedback para los candidatos sobre su experiencia en el proceso, puede atraer y retener a talento de calidad en el futuro.

Costo del Proceso de Contratación: Se Calculará el costo total del proceso de reclutamiento y selección, proceso efectivo y eficiente para minimizar costos innecesarios.

Al evaluar la efectividad del proceso de reclutamiento y selección, en la empresa Vanguardia Corporation, se adoptó un enfoque integral que aborde aspectos como eficiencia, calidad y retención en las diversas áreas y el cumplimiento legal, basado en los resultados que contribuirán a un proceso más efectivo con el tiempo.

Proponer cambios e innovaciones para mejorar el proceso de reclutamiento y selección del personal en la Empresa Vanguardia Corporation

Para implementar una transformación en el proceso del reclutamiento y selección de personal es importante considerar cambios e innovaciones que aprovechen la tecnología y las mejores prácticas actuales.

La combinación de la innovación, cambios y tecnología ayudan a mejorar la eficiencia y la efectividad del proceso de reclutamiento y selección, que a su vez esto tiene un impacto positivo y de calidad en la empresa.

Algunos cambios e implementaciones que se le propone a la empresa Vanguardia Corporation para desarrollar de forma exitosa dicho proceso son los siguientes:

Usar redes profesionales como páginas web, linkedin, anuncios en línea y ferias de empleos para contactar e identificar a los candidatos que cumplan con el perfil de la vacante que estén buscando, también, implementar sistemas de inteligencia artificial para analizar currículos y perfiles de candidatos más adecuados.

Emplear plataformas en líneas que permitan administrar las habilidades específicas y blandas para evaluar las competencias técnicas, también, incluir cuestionarios o pruebas que evalúen si los candidatos encajan con la cultura de la empresa.

Realizar entrevistas en tiempo real a través de plataformas de videoconferencias y usar un sistema con la inteligencia artificial para que puedan analizar las expresiones faciales y el lenguaje corporal para ayudar con la evaluación.

Utilizar análisis de datos para evaluar cómo está el rendimiento del proceso de selección para poder realizar mejoras basadas en resultados cuantitativos.

Mejorar la experiencia del candidato, proporcionando retroalimentación constructiva; incluso aquellos que no fueron seleccionados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias Gonzáles, J. L. (2021). Diseño y metodología de la investigación (1.^a ed.). Enfoques consulting eirl.

Campos, S. C. (2009). “Sistema de reclutamiento y selección por competencias en la administración del parque industrial zona franca las américas. https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/tpg_ci_prh_08_2009_av1594.pdf

Chiavenato, I. C. (S. F.). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (novena edición). Mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v. <https://www.scribbr.es/citar/generador/folders/5zsn7cjzbyremkbykqyovn/lists/3sag4axwqo0oiilhojearn/>

Chiavenato, I. (2001). Administración de los recursos (5.^a ed.). Iyiy solano arévalo. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/chiavenato%20idalverto.%20administraci%c3%b3n%20de%20recursos%20humanos.pdf

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (8.^a ed.). Atlas, s.a.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf> Desarrollo del talento humano basado en competencias (3.^a ed.). (2007). granica s.a. https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf Gestión de recursos humanos (5.^a). (2008). Alberto cañizal.

García, R., & Jefferson, J. (2018). La dinámica organizacional en la gestión del talento humano desde la perspectiva del conocimiento digital. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/18024>.

Martínez molina, O. A. (ed.). (2019). identidad corporativa y los valores organizacionales, desde un liderazgo de avanzada. Revista arbitrada multidisciplinaria de investigación socio educativa,4(14),https://www.indteca.com/ojs/index.php/revista_scientific/issue/view/28/scientific-issn-2542-2987-2019-4-14

Procesos de reclutamiento y las redes sociales: vol. 6. (2016). [revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo]. Centro de estudios e investigaciones para el desarrollo docente a.c. México. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966004.pdf>

Santos, M. (2020). “Incidencia de la tecnología en el proceso de reclutamiento y selección del personal de servicio al cliente en la empresa teleperformance. universidad nacional pedroHenríquezUreña,<https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/4031/incidencia%20de%20la%20tecnolog%c3%ada%20en%20el%20proceso%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%c3%b3n%20del%20personal%20gabriela%20artunduaga%20jim%c3%a9nezangela%20del%20carmen%20furcal%20escarram%c3%a1n%20.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Soto García, S. F. D. M. (2014). «Proceso de reclutamiento y selección de personal aplicado a las empresas distribuidoras de calzado importado en la cabecera departamental de escuintla» (tesis). [pdf].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/01/01/sotohttp://recursosbiblio.url.edu>

[u.gt/tesiseortiz/2014/01/01/Soto-Sucely.pdfsucely.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/01/01/Soto-Sucely.pdfsucely.pdf)

Selección de personal:

buscando el mejor candidato (1.^a ed.). (2014). publicaciones altaria, s.l.

Ruiz Maldonado, C. A., & Silva Millán, M. R. (2019, 1 septiembre). La identidad en las organizaciones, un análisis para la reflexión. Boletín upita no. 74. <https://www.boletin.upiita.ipn.mx/index.php/ciencia/831-cyt-numero->

[74/1734](https://www.boletin.upiita.ipn.mx/index.php/ciencia/831-cyt-numero-74/1734-<u>la-identidad-en-las-organizaciones-un-analisis-para-la-reflexion</u>)[https://www.boletin.upiita.ipn.mx/index.php/ciencia/831-cyt-numero-74/1734-la-identidad-en-las-organizaciones-un-analisis-para-la-reflexion](https://www.boletin.upiita.ipn.mx/index.php/ciencia/831-cyt-numero-74/1734-<u>la-identidad-en-las-organizaciones-un-analisis-para-la-reflexion</u>)

William B. Werther Keith Davis, “Administración de recursos humanos 6a edición el capital humano de las empresas,” biblioteca clea, consulta 21 de agosto de 2023, <https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/434>.

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar a texto completo esta tesis [solicite en este formulario \(https://forms.gle/vx5iLzv1pAMyN3d59 como hipervínculo\)](https://forms.gle/vx5iLzv1pAMyN3d59) o dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana
809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.:
809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.
809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do