



**DEPARTAMENTO DE POSGRADOS**

**Maestría en Administración de Empresas**

Análisis de las Tecnologías de Información y su aporte en el proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas industriales de la ciudad Cuenca

**Trabajo de Graduación previo a la obtención del título de Magister en**

**Administración de Empresas**

**Autor:**

**Ing. Gabriela Filomena Méndez León**

**Director:**

**Mba. Fernando Balarezo**

**CUENCA-ECUADOR**

**ENERO 2014**

## **DEDICATORIA**

A Dios por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento de mi formación profesional, a mis padres por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

**Gabriela Méndez L.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco primero a Dios, por haberme dado vida, fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida. A mis padres por la confianza y el apoyo brindado en cada uno de mis pasos; agradezco a la Universidad y a todos aquellos profesores que con gran sentido de responsabilidad y generosidad supieron transmitir sus conocimientos de la mejor manera, y de manera especial agradezco al Mba. Fernando Balarezo por toda la colaboración brindada, durante la elaboración de esta investigación.

## Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar, si las Tecnologías de información (TIC) impactan favorablemente en el proceso de reclutamiento de personal en las empresas industriales de la ciudad de Cuenca, de esta manera se presentará la necesidad de relacionar el proceso con la nueva era de la tecnología de información.

Este estudio permitirá conocer la importancia de las Tecnologías de información en el proceso de reclutamiento, a su vez se sabrá como se maneja dicho proceso en las empresas del sector industrial e identificará de manera efectiva soluciones para disminuir el tiempo de proceso de reclutamiento.

Durante la investigación se buscará dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Qué tan beneficioso es para las empresas industriales de la ciudad de Cuenca usar las Tecnologías de información para el proceso de reclutamiento de personal?

### **Palabras Claves**

Tecnologías de la Información (TIC), talento humano, currículum vitae, Internet, intranet, extranet, PIB (Producto Interno Bruto).

## Abstract

### ABSTRACT

This research aims to determine whether the Information and Communication Technology (ICTs) favorably impacts the personnel recruitment process in the industrial sector of the city of Cuenca. In this way, the need to relate the process with the new area of Information and Communication Technology will be stated.

This study will show the importance of the Information Technologies in the recruitment process, as well as how that process is handled in the industrial sector, identifying effective solutions for reducing the recruitment processing time.

The answer to the following question will be sought during the investigation: How beneficial is for the industrial sector of the city of Cuenca to use the ICTs for the recruiting process?



  
Translated by:  
Lic. Lourdes Crespo

### **Keywords**

Information Technology (ICT), human talent, curriculum vitae, Internet, intranet, extranet, GDP (Gross Domestic Product).

## INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Palabras clave.....	v
Abstract.....	vi
Keywords.....	vii
Índice de Contenidos.....	viii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Gráficos.....	x
INTRODUCCION.....	1
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Revisión de Bibliografía.....</b>	<b>2</b>
1.1 Concepto TIC.....	2
1.1.1 Las redes.....	2
1.1.2 Terminales.....	3
1.1.3 Servicios.....	3
1.2 Ventajas y Desventajas del uso de las TIC.....	3
1.2.1 Ventajas.....	3
1.2.2 Desventajas.....	4
1.3 Papel de las TIC dentro de la empres.....	4
1.4 Incorporación de las TIC en las empresas en el sector industrial.....	5

1.5 Las TIC en la gestión de talento humano.....	7
1.5.1 Funciones principales del departamento de talento humano.....	7
1.6 Proceso de reclutamiento y selección del personal.....	8
1.6.1 Reclutamiento.....	8
1.6.1.1 Reclutamiento Externo.....	9
1.6.1.1.1 Métodos Tradicionales.....	9
1.6.1.2. Reclutamiento interno.....	9
1.6.1.2.1 Métodos Tradicionales.....	9
1.6.2 Selección.....	10
1.6.2.1 Métodos tradicionales para la selección.....	10
1.7 Ventajas y desventajas del uso de métodos tradicionales en el proceso de reclutamiento y selección de personal.....	11
1.8 Uso de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección del personal..	11
1.8.1 Reclutamiento de personal TIC.....	11
1.8.1.1 Principales ventajas de usar Internet para el proceso de reclutamiento y selección de personal.....	12
1.8.1.1.1 Ventajas.....	12
1.8.1.1.2 Desventajas.....	12
1.8.1.2 Medios electrónicos de reclutamiento.....	13
1.8.1.2.1 Correo electrónico.....	13
1.8.1.2.2 Bolsa de trabajo.....	13
1.8.1.2.3 Redes sociales.....	13
1.8.1.2.4 Blog.....	14
1.8.1.2.5 Portal propio de la empresa.....	14
1.8.1.2.6 Foro en línea.....	14
1.8.1.2.7 Software especializado.....	15
1.8.2 Selección de personal con TIC.....	16
1.8.2.1 Software especializado.....	17
1.8.2.1.2 Datamining.....	18

1.9 Revisión de estudios realizados en la ciudad de México sobre el impacto de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal.....	18
1.10 Comparación del Universo de estudio con ámbitos internacionales y nacionales.....	20

## Capítulo 2

<b>Materiales y métodos.....</b>	<b>27</b>
2.1 Empresas industriales grandes en donde se realizó la investigación.....	28
2.1.1. Cartopel.....	28
2.1.2 Induglob.....	29
2.1.3 La Toscana.....	30
2.1.4 Cerámica Andina.....	31
2.1.5 Cerámica Rialto.....	31
2.1.6 Serrano Hat Export.....	32
2.1.7 Colineal.....	33
2.1.8 Continental Tire Andina.....	33
2.1.9 Corporacion Azende.....	34
2.1.10 Embotelladora Azuaya.....	35
2.1.11 Ceramicas Graitman.....	35
2.1.12 Fibroacero.....	36
2.1.13 Ital alimentos.....	37
2.1.14 Plásticos Rival.....	37
2.1.15 Industrias de Alimentos la Europea.....	38
2.1.16 Pasamanería Tosi.....	39
2.2 Fuente de recolección de la información.....	40

## Capítulo 3

Resultados.....	41
3.1 Resultado de las encuestas a las empresas industriales grandes.....	41

**Capítulo 4**

Discusión.....	52
4.1 Análisis de las encuestas realizadas a las empresas industriales grandes de la ciudad de Cuenca.....	52
4.2 Tendencias más importantes detectadas en los resultados.....	53
4.3 Posibles causas de las tendencias detectadas en los resultados.....	54
4.4 Predicciones resultantes a partir de las tendencias detectadas.....	56
4.5 Comparación de los resultados obtenidos en las empresas industriales de la ciudad de Cuenca y en empresas de Monterrey y Colima (México).....	57
4.5.1 Gráficos comparativos del uso de TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal en Colima-México y Cuenca Ecuador.....	58
4.6 Comparación de empresas industriales grandes con empresas industriales medianas en la ciudad de Cuenca.....	66
4.6.1 Gráficos comparativos del uso de TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal en empresas industriales grandes y empresas industriales medianas.....	68
Conclusiones y Recomendaciones.....	80
BIBLIOGRAFÍA.....	82
ANEXO.....	84
Anexo 1: Encuesta.....	84

**Índice de Tablas**

1.1 Ventajas y desventajas de las TIC.....	11
1.2 Nivel de uso de las TIC en las áreas de la empresa.....	25
3.1 Métodos de reclutamiento y selección de personal.....	41
3.2 Calificación del proceso de reclutamiento y selección.....	42
3.3 Métodos de reclutamiento.....	43
3.4 Métodos más importante.....	44
3.5 Ayuda de las TIC en el proceso.....	45
3.6 Métodos de reclutamiento y selección de personal.....	46
3.7 Disponibilidad de la empresa para invertir en TIC.....	47
3.8 Aspectos de consideración para un sistema TIC.....	48
3.9 Objetivo principal de las TIC.....	49
3.10 Ventajas competitivas.....	50
3.11 Tipo de reducción.....	51
4.1 Ventajas y desventajas de las TIC.....	53

## Índice de Gráficos

3.6 Pregunta 4 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	46
3.7 Pregunta 5 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	47
3.8 Pregunta 6 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	48
3.9 Pregunta 7 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	49
3.10 Pregunta 8 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	50
3.11 Pregunta 9 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	51
4.1 Pregunta 4 de la encuesta realizada en Colima-México.....	58
4.2 Pregunta 2 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	59
4.3 Pregunta 6 de la encuesta realizada en Colima-México.....	60
4.4 Pregunta 3 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	60
4.5 Pregunta 7 de la encuesta realizada en Colima-México.....	61
4.6 Pregunta 5 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	62
4.7 Pregunta 9 de la encuesta realizada en Colima-México.....	63
4.8 Pregunta 7 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	63
4.9 Pregunta 10 de la encuesta realizada en Colima-México.....	64
4.10 Pregunta 8 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	65
4.10 Pregunta 1 de la encuesta a empresas industriales medianas.....	68
4.11 Pregunta 1 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	69
4.12 Pregunta 2 de la encuesta a empresas industriales medianas.....	69
4.13 Pregunta 2 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	70
4.14 Pregunta 2.1 de la encuesta a empresas industriales medianas.....	71
4.15 Pregunta 2.1 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	71
4.16 Pregunta 3 de la encuesta a empresas industriales medianas.....	72

4.17	Pregunta 3 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	72
4.18	Pregunta 5 de la encuesta a empresas industriales medianas.....	73
4.19	Pregunta 5 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	73
4.20	Pregunta 6 de la encuesta a empresas industriales medianas.....	74
4.21	Pregunta 6 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	75
4.22	Pregunta 8 de la encuesta a empresas industriales medianas.....	76
4.23	Pregunta 8 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	76
4.24	Pregunta 7 de la encuesta a empresas industriales medianas.....	77
4.25	Pregunta 7 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	78
4.26	Pregunta 9 de la encuesta a empresas industriales medianas.....	78
4.27	Pregunta 9 de la encuesta a empresas industriales grandes.....	79

Ing. Gabriela Filomena Méndez León

Trabajo de graduación

Mba. Fernando Balarezo

Enero-2014

**Análisis de las Tecnologías de información y su aporte en el proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas industriales de la ciudad Cuenca**

**INTRODUCCION**

Actualmente algunas empresas llevan a cabo el proceso de reclutamiento y selección del personal mediante actividades comunes sin tomar en cuenta las nuevas tendencias de Tecnologías de información y comunicación esto se debe que las empresas siguen procesos tradicionales llenando solicitudes en papel y presentándose a reuniones con el personal de talento humano para conocer la información laboral del trabajador; en los últimos años las Tecnologías de la información han tenido un crecimiento significativo que se ha podido ver reflejado en un sin número de actividades dentro de las empresas uno de estos es el aporte que ha tenido en el proceso de reclutamiento y selección del personal dentro de las empresas del sector industrial de la ciudad de Cuenca. Cada una de ellas tiene como objetivos ser líderes en el mercado y tener la mayor cantidad de clientes posibles, para ello se requiere contar con una gran cantidad de empleados competitivos que aporten un valor agregado a la empresa, por esta razón es fundamental tomar en cuenta sus habilidades en un área específica, destrezas, experiencia laboral, etc.

Constituye un desafío para el personal de talento humano contar con varios candidatos que posean las mejores características y cualidades para cubrir un puesto de trabajo y una herramienta de apoyo para este proceso podría ser el uso de las TIC dentro de sus empresas ya que en la actualidad los departamentos de talento humano son más dinámicos, a demás contribuiría al objetivo de incrementar la ventaja competitiva de la organización.

Los objetivos del estudio serían los siguientes:

- Identificar las Tecnologías de información que se utilizan en la actualidad en el proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas del sector industrial de la ciudad de Cuenca.

- Describir las ventajas y desventajas del uso de las Tecnologías de la información en comparación a las técnicas tradicionales en el proceso de reclutamiento y selección de personal en dichas empresas.
- Descubrir las soluciones que se están implementando en las empresas industriales para disminuir el tiempo en el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Analizar el costo beneficio del uso de la tecnología de información en el proceso de reclutamiento y selección en las empresas que se dedican a la actividad de la industria en la ciudad de Cuenca.
- Realizar una comparación de como se lleva el proceso de reclutamiento y selección de personal en empresas industriales a nivel nacional e internacional.
- Revisar si existen estudios similares realizados en otros países a cerca de como se lleva el proceso de reclutamiento y selección de personal.

## CAPITULO 1

### REVISION DE BIBLIOGRAFIA

#### TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Hoy en día cuando hablamos de TIC se nos viene a la mente un concepto muy asociado a la informática que puede mejorar la vida de todos los habitantes del planeta, las TIC no paran de crecer y extenderse ya que su uso está presente en diferentes campos como: telemedicina, robótica, usos militares, comercio, industria, etc., sin olvidar la ayuda a los discapacitados por ejemplo, ciegos que usan sintetizadores vocales avanzados, las Tecnologías de información y comunicación tienden a ocupar un lugar creciente en la vida humana y el funcionamiento de las sociedades.

**1.1 CONCEPTO TIC:** “Es un conjunto de elementos y recursos usadas en el tratamiento y la transmisión de la información, como ordenadores, programas informáticos y las redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla, transmitirla y encontrarla” [1].

Se pueden clasificar a las TIC según:

- Las redes.
- Los terminales.
- Los servicios.

##### 1.1.1 LAS REDES

“Es un conjunto de equipos conectados entre sí por medio de un cable u otro medio físico con el fin de compartir recursos, se puede compartir disco duro, impresora, acceso a Internet, programas”<sup>1</sup>.

Existen diferentes redes de acceso disponibles actuales como:

- Telefonía fija.
  - Banda ancha.
  - Telefonía móvil.
  - Redes de television.
  - Redes en el hogar.
-

### **1.1.2 TERMINALES**

“Conocido también como consola es un dispositivo electrónico de hardware, usado para introducir o mostrar datos de una computadora o de un sistema de computación” [2]

Dentro de los terminales tenemos:

- Ordenador personal.
- Navegador de Internet.

### **1.1.3 SERVICIOS**

Dentro de este grupo tenemos:

- Correo electrónico.
- Búsqueda de información.
- Banca online.
- Audio y música.
- Tv y cine.
- Comercio electrónico.
- e-learning.
- e-administración, e-gobierno.
- Servicios móviles.

## **1.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL USO DE LAS TIC**

### **1.2.1 VENTAJAS**

- Son de carácter innovador y creativo, pues dan acceso a nuevas formas de comunicación.
- Repartir nuevos conocimientos que se necesitan para ser empleados en muchas competencias.
- Ofrecen nuevas formas de trabajo, como teletrabajo.
- Se presenta una mayor motivación.
- Interacción con la tecnología.
- Aprendizaje colaborativo.
- Se desarrolla la habilidad de búsqueda y selección de la información.
- Facilidad de acceso a muchos tipos de información.

### 1.2.2 DESVENTAJAS

- Grandes desigualdades.
- Dependencia y adicción tecnológica.
- Necesidad de una alfabetización digital.
- Problemas de acceso a la información.
- El coste de la adquisición de equipos y programas.
- La propiedad intelectual de los programas u herramientas informáticas.
- Confidencialidad de los datos.
- Información no fiable.
- Fraude.

### 1.3 PAPEL DE LAS TIC DENTRO DE LA EMPRESA

Las Tecnologías de la Información y comunicación están cambiando la forma tradicional de hacer las cosas, las personas que trabajan en empresas públicas o privadas, ya sea en el sector comercial, industrial o de servicios; que dirigen personal o que trabajan como profesionales en cualquier campo utilizan las TIC cotidianamente mediante el uso de Internet, el pago electrónico de la nómina, entre otras funciones; es por eso que la función de la TIC en los procesos de las empresas manufactureras y ventas se han expandido grandemente.

Costes, riesgos y oportunidades hacen de las TIC un elemento estratégico para el crecimiento, maduración y transformación de las organizaciones, pero además, las convierte en factor crítico de éxito y de supervivencia de la empresa.

Utilizando eficientemente la tecnología de la información se pueden obtener ventajas competitivas, pero es preciso encontrar procedimientos acertados para mantener tales ventajas como una constante, así como disponer de cursos y recursos alternativos de acción para adaptarlas a las necesidades del momento, pues las ventajas no siempre son permanentes.

El sistema de información tiene que modificarse y actualizarse con regularidad si se desea percibir ventajas competitivas continuas. “El uso creativo de la tecnología de la información puede proporcionar a los administradores una nueva herramienta para diferenciar sus recursos humanos, productos y/o servicios respecto de sus competidores” (Alter, 1999). Este tipo de ventaja competitiva puede traer consigo otro grupo de estrategias, como es el caso de un sistema flexible y las normas justo a tiempo, que permiten producir una variedad más amplia de productos a un precio más bajo y en menor tiempo que la competencia.

Para la implementación de las TIC en una empresa intervienen muchos factores siendo uno de los principales el factor humano. Es predecible que ante una situación de cambio el personal se muestre reacio a adoptar los nuevos procedimientos o que los desarrolle plenamente y de acuerdo a los lineamientos que se establecieron. De todo lo anterior es necesario hacer una planeación estratégica tomando en cuenta las necesidades presentes y futuras de la empresa. Así como una investigación preliminar y estudio de factibilidad del proyecto que deseamos.

Aquellas organizaciones que no presten a las TIC al menos el mismo grado de atención que tradicionalmente se ha prestado a otras funciones como la productiva o la financiera, perderán su ventaja competitiva y serán, finalmente, expulsadas del mercado. Por el contrario, las organizaciones que concentren sus esfuerzos en el Gobierno de las TIC, verán cómo sus inversiones en TIC retornan valor a la compañía, potencian el negocio.

#### **1.4 INCORPORACION DE LAS TIC EN LAS EMPRESAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL**

Las empresas del sector industrial tienen como objetivo principal vender sus productos en el mercado y para conseguirlos necesitan primero presentar el producto a sus clientes para que lo conozcan, función del departamento de marketing.

Las TIC ayudan en este trabajo de presentar el producto a sus clientes y así conseguir aumentar su margen de ventas, por lo cual pueden usar las siguientes herramientas: correo electrónico, página web, sistema de gestión de clientes, etc.

El uso de las Tecnologías de la información en este sector no solo se ve reflejado en el proceso de producción y captación o retención de clientes sino también en los diferentes departamentos que conforman estas empresas: financiero, compras, producción, **talento humano**, marketing, etc.

Hay una serie de servicios TIC básicos con los que puede contar una empresa como son:

- Internet.
- Correo electrónico.
- Página web.
- Dominio en Internet.

Estos cuatro servicios mencionados son los mínimos para una empresa, puesto que con ellos se puede agilizar acciones comunes que las empresas realizan y sirven de base para poder utilizar otros servicios más avanzados.

Con el uso de estos servicios TIC básicos ayudaran a las empresas industriales agilizar el acceso a la información, la comunicación con los clientes y proveedores, promociones de los productos, al reclutamiento de personal, etc.

Pero hablar de TIC no solo es hablar de comunicación sino también de los diferentes y números softwares que existen en la actualidad para almacenar, procesar, gestionar, proteger la información que se maneja dentro de los diferentes departamentos que hay dentro de una empresa, por ejemplo:

- **Software de gestión industrial MRP:**

“Es el instrumento fundamental de información gerencial para saber en qué etapas y situaciones se debe tomar decisiones vitales sobre su cadena de producción. Dónde se debe optimizar procesos, descubrir sus sectores deficientes, conocer donde existen perdidas ocultas y en qué etapas se debe optimizar su cadena de producción centralizando todos los datos de fabricación, e incluso reorganizando su proceso productivo” [3].

- **Software contable con NIIF**

Este software tiene varias características:

- ❖ **Producción Automática:**

“Apoya la administración de los costos de producción por medio de las funciones de producción por procesos, producción por recetas, conteo, facilitando el control de producción al centavo, de una manera sencilla confiable.

- ❖ **Liquidación de Costos y Gastos de fabricación Indirecta Automática**

Permite indexar los costos indirectos de fabricación a cada uno de los productos producidos en el mes y además actualiza la contabilidad, permitiendo tener el Estado de Resultados en unos segundos con costos reales e iniciar los procesos del mes siguiente sin tener que trabajar con costos estimados.

- ❖ **Contabilidad Integrada.**

Generan automáticamente los Diarios Contables, Registros Mayores, Balance General, Estados de Resultados (inclusive por Centros de Costos o actividades), Balance de Comprobación.

❖ **Módulos Administrativos Completos.**

Genera la documentación necesaria para un eficiente control de su negocio, evitando pérdidas que normalmente genera la falta de un control administrativo adecuado.

❖ **Crecimiento de su Compañía garantizado.**

Los reportes que obtiene del programa como utilidad por productos, rotación de productos, ventas por cliente, estados de resultados y gastos por centro de costos etc., dan la suficiente información para que se tome las decisiones adecuadas”<sup>2</sup>.

Después de que las empresas ya cuenten con estos servicios básicos de TIC, deberían analizar los diferentes procesos de negocio e integrar las Tecnologías de información y comunicación para así aumentar la productividad, producir más y en menor tiempo.

## **1.5 LAS TIC EN LA GESTION DE TALENTO HUMANO**

***“El recurso humano es el capital más importante para la competitividad de las organizaciones” [4]***

<sup>Se</sup> denomina recursos humanos (RRHH) a la función o gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto junto a los directivos de la organización.

El objetivo básico que persigue la función de talento humano con estas tareas es alinear el área o profesionales de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial.

### **1.5.1 Funciones Principales del Departamento de Talento Humano**

- Reclutamiento y Selección.
  - Compensaciones y Beneficios.
  - Formación y Desarrollo
  - Operaciones.
-

Dependiendo de la empresa o a la actividad que se dedique la institución, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades tales como la administración de la nómina de los empleados, el manejo de las relaciones con sindicatos, etc.

Al igual que ha ocurrido cambios significativos en los diferentes departamentos de una empresa por la implementación de Tecnologías de la información, el departamento de talento humano también ha evolucionado ha pasado de ser el departamento de personal para convertirse en una área que desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las organizaciones y la estrategia del negocio.

Y es que cada vez se otorga mayor importancia a todo lo relacionado con la gestión de personas ya que los empleados son los que aportan valor a la empresa.

La función del gerente o director de talento humano está cambiando ya que a demás de continuar con sus actividades tradicionales como son: la gestión del personal, la comunicación interna, la formación el aprendizaje o el trabajo en grupo tiene el reto de implementar ciertas herramientas de las TIC para no quedar al margen de la evolución informática.

Las Tecnologías de la información han facilitado las tareas habituales del departamento de talento humano proporcionando una serie de herramientas de gestión. Hoy en día estos departamentos cuentan con aplicaciones de software que les ayuda en procesos como el reclutamiento, selección, evaluación del personal o el cálculo de nominas

De este modo, no sólo se está optimizando el uso del tiempo y reduciendo los costes, sino que además mejorará la calidad de la información obtenida. Aunque para poner esto en práctica, es necesario que se produzca un cambio de mentalidad del personal de la organización y de sus mandos intermedios.

## **1.6 PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**

### **1.6.1 RECLUTAMIENTO:**

“Es un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización.

El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben solicitudes de empleo. Este proceso permite adquirir un conjunto de solicitantes de trabajo, del cual se seleccionará después nuevos empleados.

**1.6.1.1 Reclutamiento Externo:** Cuando existe determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas o candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento” [5].

#### 1.6.1.1.1 Métodos Tradicionales

- **Periódico:** Es un método efectivo para identificar candidatos ya que los anuncios pueden llegar a mayor número de personas.
- **Recomendaciones:** Es posible que actuales empleados que labora dentro de la organización refieran a ciertas personas al departamento de talento humano.
- **Agencia de empleos:** Son un puente entre la vacante que sus clientes les comunican periódicamente y los candidatos.
- **Candidatos Espontáneos:** Ciertas personas pueden acercarse al departamento de talento humano llenar un formulario para determinar sus habilidades destrezas y estos se mantengan almacenados para usarlos cuando haya una vacante disponible.
- **Instituciones educativas:** Universidades, escuelas técnicas, son una buena fuente de candidatos.

**1.6.1.2 Reclutamiento Interno:** “La empresa intenta llenarla mediante la reubicación de los empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o trasferidos con promoción (movimiento diagonal)” [6].

#### 1.6.1.2. 1 Métodos Tradicionales

- **La cartelera de la empresa:** La cartelera o pizarra institucional, es una de las herramientas de comunicación más utilizadas en las empresas debido al bajo costo de este instrumento y una percepción de fácil implementación, este medio puede ser utilizado para publicar vacantes de empleo.
- **Boletines internos:** En muchas empresas la práctica de confeccionar **boletines informativos** y ponerlos a disposición de los trabajadores es muy útil para informar a cerca de puestos que necesitan ser cubiertos por empleados que laboran dentro de la organización.
- **Correo electrónico y en la página de la empresa:** El departamento de recursos humanos utilizan estas herramientas para reclutar internamente al personal que cumplan con las características que se necesiten para ocupar un puesto de trabajo, se envía mails de forma masiva al personal o se publica en la página de la empresa las nuevas ofertas laborales.

## 1.6.2 SELECCIÓN:

Es la técnica de escoger o elegir entre un conjunto de candidatos o postulantes a las personas más adecuadas, para ocupar los puestos existentes en la empresa.

### 1.6.2.1 METODOS TRADICIONALES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

- **“Entrevista:** “Es el método más utilizado en los procesos de selección” (Moscoso, 2000), la entrevista es un proceso de comunicación donde el solicitante conoce el empleo y la organización comienza a desarrollar expectativas realistas de las dos partes.
- **Cartas de recomendación:** “Las cartas de recomendación permiten obtener información del candidato acerca de su educación, historial de trabajo, personalidad, carácter y desempeño” (Cascio, 1998).
- **Ejercicios situacionales y simulaciones:** “El propósito de los ejercicios situacionales es observar y evaluar como el candidato enfrentaría situaciones reales de su futuro puesto de trabajo. Por lo general se utiliza para evaluar destrezas asociadas a puestos gerenciales tanto de manera individual o de forma grupal” (Cascio, 1998).
- **Experiencias laborales:** Este método hace referencia a la **práctica prolongada** que proporciona la **habilidad** para hacer algo, al **acontecimiento vivido** por una **persona** y al conocimiento general adquirido por las situaciones vividas dentro de un puesto de trabajo.
- **Habilidades cognitivas, pruebas de inteligencia y aptitud:** Pruebas diseñadas para medir la capacidad intelectual, “Las investigaciones indican que las pruebas de habilidades cognitivas poseen altos índices de validez y confiabilidad” (Robertson & Smith, 2001), lo cual implica que pueden predecir satisfactoriamente el comportamiento futuro” [7].

### 1.7 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL USO DE METODOS TRACIONALES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

VENTAJAS M. TRADICIONAL	DESVENTAJAS M. TRADICIONAL
Información más confiable.	Número de candidatos limitado.
Mayor contacto con los candidatos.	Información limita del puesto de trabajo
Es más seguro.	No está disponible el anuncio todo el tiempo (24 h-7 días).
Fácil manejo de información	Proceso más lento.

**Tabla 1.1 Ventajas y desventajas de las TIC.**

**Fuente: Autor**

### 1.8 USO DE LAS TIC EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DEL PERSONAL

El uso de las TIC dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal es un apoyo en las toma de decisiones para elegir al mejor candidato para un puesto vacante, si se cuenta con una buena infraestructura tecnológica dentro de la empresa las Tecnologías ayudarían a los departamentos de talento humano a optimizar los procesos administrativos, para que sus directores se dediquen más tiempo a gestionar el capital humano; para adaptar las TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal se tendría que seleccionar las Tecnologías apropiadas que se adapten a las necesidades propias de las empresas para así poder integrar los procesos de forma segura y obtener resultados exitosos para la organización.

El profesional de talento humano enfrenta diversos desafíos en el logro de su objetivo en las organizaciones. Este objetivo puede resumirse en la búsqueda permanente de coincidencias entre los intereses del recurso humano y los intereses del propietario, en términos concretos, el principal desafío del especialista en recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces.

#### 1.8.1 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL CON TIC

Con las TIC como herramienta para el reclutamiento de personal se puede obtener una cantidad más elevada de postulantes y en menor tiempo para un cubrir un puesto de trabajo, en "el Ecuador el 36 % de la población usa Internet como fuente de información para reclutar las personas indicadas para el puesto el departamento de talento humano utilizan una variedad de

estrategias como: *Internet, métodos electrónicos* innovadores para atraer a nuevos talentos para que sean parte de la organización”[8].

### 1.8.1.1 Principales ventajas de usar Internet para el proceso de reclutamiento y selección de personal

#### 1.8.1.1.1 VENTAJAS

- **“Economía.** Los precios en los casos de webs de pago son muy inferiores a lo que costaría una inserción en un periódico y además podemos encontrar incluso alternativas gratuitas.
- **Tiempo.** Se reducen mucho los tiempos, tanto para insertar el anuncio, que puede hacerse de forma inmediata, como para recibir la respuestas.
- **Filtrado.** Todos los sistemas de pago incluyen la posibilidad de filtrar a los candidatos a través de preguntas puntuadas tanto tipo test como abiertas, que nos darán una puntuación, evitando así repasar cientos de currículum con perfiles poco adecuados para el puesto. Otra forma de filtrado es introducir condiciones excluyentes, de manera que no recibamos ningún currículum de provincias ajenas a las de nuestro interés o sin el mínimo de experiencia profesional requerido.
- **Más información a los candidatos.** Obliga al candidato a la búsqueda de información en otros medios si quiere saber más sobre la empresa ofertante. Los anuncios en Internet pueden incluir vínculos a la web de la compañía o a páginas creadas especialmente para la oferta, y además suelen incluir enlaces a una ficha del anunciante y a otras ofertas del mismo.
- **Segmentación.** Utilizando webs enfocadas a determinados sectores profesionales se puede dirigir la oferta a colectivos muy cercanos al perfil deseado” [9].

#### 1.8.1.1.2 DESVENTAJAS

- **Páginas muy específicas.** Visitadas sólo por quien busca, no necesariamente por los mejores. Mientras que un anuncio en un periódico puede ser visto por cualquiera que lo lea, aunque no esté en una búsqueda activa de empleo, las webs de anuncios de empleo están por lo general muy focalizadas en esta actividad, de forma que todos sus visitantes son personas sin trabajo o deseando cambiar el que tienen.
- **Tendencia de los candidatos.** Los candidatos pueden **“pinchar” decenas de ofertas en apenas unos minutos**, sin casi haberlas leído, dejándose guiar sólo por el título, generando mucho **“currículum basura”**. Las preguntas de filtrado citadas anteriormente minimizan, aunque no anulan del todo, este inconveniente.

### 1.8.1.2 Medios Electrónicos de Reclutamiento

**1.8.1.2.1 “Correo electrónico.** Es uno de los servicios en Internet de mayor demanda, pues hace posible el envío de mensajes en forma de archivo, para usar el correo electrónico, se necesita contar con acceso a Internet y con una cuenta en un servidor de correo electrónico, de esta manera poder llegar a los candidatos para ocupar una vacante” [10].

En general podemos afirmar que el reclutamiento vía Internet es efectivo si tenemos en cuenta que:

- ❖ **Cantidad y calidad de curriculum:** permite la recepción de un número similar o superior al de los medios clásicos así como en calidad.
- ❖ **Tiempo:** Reduce el tiempo para la recepción de carpetas, reduciendo así los costes de proceso.
- ❖ **Información estructurada:** Facilita el procesamiento de la misma.
- ❖ **Accesibilidad:** Instrumento al alcance de la mayoría de las personas.

**1.8.1.2.2 “Bolsa de trabajo.** Son aquellas páginas, en las cuales las empresas ofrecen diversos cargos, según la materia de conocimiento de los postulantes. Por lo mismo, es que un creciente número de personas, recurren a las mismas, para conseguir una fuente laboral. Decimos que son bolsas de trabajo más amplias, ya que cualquier persona puede acceder a sus ofertas. Lo único que se debe hacer, es ingresar el curriculum, en el país se cuenta con algunas bolsas de trabajo como: Socioempleo, Multitrabajos, Computrabajo.

**1.8.1.2.3. Redes sociales.** Los sitios de redes sociales como LinkedIn, Twitter y Facebook también generan interés por parte de quienes buscan empleo, debido a que las empresas pueden llegar a muchas personas a través de Internet, los puestos que son especializados o difíciles de llegar, alcanzan al candidato ideal por medio de esta estrategia” [11]. El alcance de las redes sociales es tal que también se han convertido en medios de reclutamiento, “en el Ecuador 600.000 personas acceden a redes sociales” [12], sin embargo lo recomendable es utilizarlos con mensura para no recibir candidatos que no se apegan al perfil.

**1.8.1.2.4. Blog.** Del mismo modo que las redes sociales se pueden utilizar los blogs, (un blog es un sitio web en donde autores publican textos,

artículos o información como curriculum para que esta pueda ser compartida o revisada por demás personas), numerosos candidatos utilizan su blog con el fin de ser tomados en cuenta para el proceso de reclutamiento para cubrir una vacante. Si los candidatos utilizan los motores de búsqueda para encontrar información sobre empresas o vacantes, la organización también puede "preseleccionar" a sus candidatos utilizando las mismas herramientas.

**1.8.1.2.5 Portal propio de la empresa.** Es uno de los medios más simples para dar a conocer que usted está reclutando personal. Se debe abrir una categoría especial de reclutamiento para:

- ❖ Difundir sus anuncios de empleo.
- ❖ Ofrecer un formulario de contacto adaptado a candidatos que desean postular.
- ❖ Indicar un correo electrónico para que los candidatos le manden sus *currículum vitae* y su carta de presentación.

**1.8.1.2.6 Foro en línea.** Foro en Internet es una aplicación web que da soporte a discusiones u opiniones en línea, permitiendo al usuario poder expresar su idea o comentario respecto al tema tratado, este espacio virtual también es utilizado por los reclutadores de talento humano para conseguir candidatos de manera rápida, el personal de talento humano se suscribe a un foro o la organización cuenta con uno propio y por medio de esta herramienta al momento que se necesite personal nuevo para laborar lo escribe en el foro y la respuesta a dicha petición puede ser muy positiva.

**1.8.1.2.7 Software especializado.** Ya sea que tenga que contratar unos pocos o cientos de empleados, los programas de reclutamiento se adapta a las necesidades de la empresa, existen una variedad y en diferentes idiomas que puedes ofrecer confiabilidad y robustez para la plataforma de reclutamiento, los hay gratis y también de diferentes costos para ser utilizados y ya que con sus características maximizan el retorno de inversión en el software de reclutamiento; como por ejemplo

- “Hunter HRMS cuenta con las siguientes características:

- ❖ Programa para reclutar y clasificar empleados.
  - ❖ Reclutamiento a través de redes sociales (incluyendo linkedin).
  - ❖ Análisis y archivo automático de currículum.
  - ❖ Dirección inteligente del proceso para directores que reclutan y para solicitantes que buscan empleo.
  - ❖ Dirección de recursos humanos” [13].
- Altamira cuenta con varias características:
    - ❖ “Portal del candidato.
    - ❖ Base de datos de candidatos.
    - ❖ Publicación de ofertas de empleo.
    - ❖ Gestión de proyectos.
    - ❖ Seguimiento de candidaturas.
    - ❖ Evaluación automática de candidatos.
    - ❖ Email & CV Fácil.
    - ❖ Importación y exportación de datos.
    - ❖ Reportes.
    - ❖ Características avanzadas” [14]
  - Internet Resume Search 2.0.0:

“Es una potente herramienta específicamente diseñada para reclutadores o cualquiera encargado de contratar personal, para encontrar currículum de miles de candidatos calificados con sólo presionar un botón. Este pequeño pero rápido programa permite a sus usuarios buscar en Internet a través de los motores de búsqueda más importantes para encontrar cualquier tipo de currículum vitae que se elija. Por ejemplo, es posible que desee encontrar cientos de currículum vitae de "telemarketeros". Se puede buscar "Telemarketero" en cualquiera de los motores de búsqueda y cientos de vínculos de descarga de currículum vitae le aparecerán para que pueda revisarlos” [15].

### 1.8.2 SELECCIÓN DE PERSONAL CON TIC

La selección del personal es pieza fundamental para el éxito de las empresas, contratar el mejor personal posible más rápidamente que sus competidores le otorga una ventaja a demás la

asignación eficiente de personal hace que los empleados empiecen a contribuir más rápidamente con el uso de las TIC esta tarea puede ser realizada de mejor manera por parte del departamento de recursos humanos ya que en la actualidad se cuenta con varias herramientas que nos facilita el trabajo haciéndolo más eficaz y eficiente.

Las empresas hoy en día no solo usan los medios tradicionales para realizar este proceso de selección sino utilizan nuevas tendencias para así obtener mejores resultados, las herramientas deben estar alineadas junto con el modelo de selección de personal que se use, todas estas herramientas deben estar en continuo mantenimiento para que puedan ser utilizadas al máximo y ayuden al personal de recursos humanos agilizar este proceso.

La tecnología facilita a las personas decisiones más objetivas. Por ello, y asumiendo que la selección de personal debe basarse siempre en los propios profesionales, pueden contar con una buena ayuda tecnológica que garantice en lo posible la decisión de elegir el mejor candidato a un empleo, claro que hay partes de un proceso de selección que no son susceptibles de ser realizadas con tecnología no podemos esperar que una herramienta diga quien de los aspirantes a un puesto de trabajo es el más adecuado para el mismo. La tarea de seleccionar gente es un arte que depende mucho de cualidades solo presentes en los humanos, como la sensibilidad, la capacidad de escuchar, la de ilusionar con un posible trabajo, la de saber distinguir el talento de un candidato y otra serie de requisitos que debe reunir quien se dedica profesionalmente a la selección de personal.

### **1.8.2.1 Medios Electrónicos de Selección**

**1.8.2.1.1 Software especializado.** En la actualidad existe un gran cantidad de software que ayudan en el proceso de selección de personal solo lo que se tiene que hacer es contar con uno que cubra la mayoría de necesidades dentro de este proceso para poderlo utilizar al máximo y obtener resultados positivos.

Existen varios programas para analizar las hojas de vida como por ejemplo:

#### **❖ Stealth Mode Resume Parser 3.0:**

Es un software de análisis de currículum vitae que ayuda al departamento de recursos humanos para centrarse más en la satisfacción del empleado y el crecimiento de la empresa, este programa ayuda a reducir el tiempo que se pierde en la gestión y con el almacenamiento de los currículum por medio de esta herramienta se puede procesar electrónicamente o analizar la información contenida en el currículum y se puede exportar la información a una base de datos, resume parser ofrece datos útiles en forma de formato a demás este analizador de currículum puede obtener información de cualquier formato, con los formatos de currículum vitae genéricos presentados por los candidatos.

❖ **Huma Nex**

“Software para la gestión del proceso de selección esta herramienta está diseñada para ayudar y contribuir a la mejora de la gestión del proceso completo de selección y la gestión de ofertas. La plataforma software automatiza y acelera la mayor parte de los procesos asociados con el reclutamiento y selección del personal – desde la especificación y fijación de las vacantes, la gestión de currículum y organización de cada etapa de la entrevista y del proceso de selección. Ofrece un completo informe de seguimiento de la acción de selección *on -line*, es un excelente apoyo técnico y tecnológico” [16].

Pero las TIC no solo son usadas en el proceso de reclutamiento y selección del personal sino también se usan varias aplicaciones de software para diferentes actividades como son el cálculo de nominas, evaluación del personal (realización de test en línea), capacitación al personal, (*e-learning*), gestión de salarios, etc.

**1.8.2.1.2 Dataminig.** Es la extracción de información oculta y predecible de grandes bases de datos que tienen las empresas almacenadas para el uso de diferentes actividades, es una poderosa tecnología nueva con gran potencial para ayudar a las compañías a concentrarse en la información más importante de sus base de información, para el departamento de recursos humanos esta herramienta es de mucha ayuda ya que puede contar con información, datos reales de candidatos que se necesitan para llenar una vacante y poderlos seleccionar de manera inmediata, por medio de algoritmos podemos hacer una selección de candidatos según las características que se necesitan para cubrir un puesto de trabajo.

El valor en talento humano de la minería de datos también puede la identificación de las características de sus empleados de mayor éxito, la información obtenida puede ayudar a la contratación de personal, centrándose en los esfuerzos de sus empleados y los resultados obtenidos por éstos.

### **1.9 Revisión de estudios realizados en la ciudad de México sobre el impacto de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal.**

Según dos investigaciones realizadas en la ciudad de Colima y Monterrey México sobre el impacto de las Tecnologías de la información en el proceso de reclutamiento y selección del personal dieron como resultado lo siguiente:

Los estudios se realizaron en 13 empresas en la ciudad de Colima en donde:

- “Conocer a cerca de las Tecnologías de información en el proceso de reclutamiento de personal, siendo esta positiva para la mayoría de las empresas encuestadas.
- Se comprobó que existe efectividad en los procesos del reclutamiento de personal por medio TIC, en más de la mitad de las empresas.
- Un porcentaje considerable de empresas utilizan la Internet para reclutar personal (bolsa de trabajo) 42%, pues los candidatos acceden a la red para dejar su currículum vitae en línea.
- Las empresas en un 77% opinaron que las Tecnologías de información ayudarían a mejorar los procesos de reclutamiento de personal en las empresas.
- Un porcentaje considerable de empresas ya cuenta con un sistema de reclutamiento de personal que les ayuda a sus procesos de reclutamiento y un 50% de las empresas opinan que al utilizar las Tecnologías de información en el proceso de reclutamiento ayuda a una mejora toma de decisiones, una buena elección, y localización del recurso humano.
- En la mayoría de las empresas encuestadas en las empresas de Colima el impacto de las Tecnologías de la información es positivo, considerando que aumenta el valor en la empresa al hacer más eficientes sus procesos, tareas, y administración del área de recursos humanos” [17].

En el estudio realizado en la ciudad de Monterrey el estudio se realizó a 15 empresas del sector público y privado en diferentes sectores educativo, servicios, comercial, inmobiliario, alimenticio y manufacturero.

- “El 34 % de las empresas utiliza el Internet y las bolsas de trabajo para atraer a los mejores candidatos a ocupar sus puestos.

- El medio con más aceptación para reclutar personal en las empresas, es Internet, las bolsas de trabajo, pues el 53 % de las empresas opta por este método, pues así en cualquier parte del mundo y a cualquier hora se consulta información de los próximos candidatos.
- El 100 % de las empresas encuestadas estuvo de acuerdo en que las Tecnologías de información ayudarían hacer más eficientes y mejores los procesos dentro de la empresa.
- El 33 % de las empresas encuestadas opino, que ya cuentan con un sistema de tecnología para el proceso de reclutamiento de personal, el 27% de las empresas encuestadas opino que si estarían dispuestas a adquirir un sistema de reclutamiento de personal, pero que aun no lo han solicitado, el otro 27% del personal de recursos humanos que labora en esas empresas, no creen que les faciliten un sistema de reclutamiento de personal para agilizar sus procesos pues la empresa tiene otros intereses y otro tipos de gastos, y el resto desconoce si la empresa en la que labora haría una inversión en un sistema de reclutamiento, pues a ellos les comentan que con las técnicas tradicionales de reclutamiento sigan trabajando y contratando personal.
- El 75% de las empresas encuestadas opina, que la intranet, extranet, bolsas de trabajo, Internet, software desarrollado por la propia empresa y software adquirido de manera externa son sus mejores medios para atraer candidatos a ocupar un puesto en la empresa, y el resto opta por otros medios para llevar a cabo este proceso.
- El 24% de las empresas encuestadas opinaron que les gustaría que los sistemas de reclutamiento de personal contaran con perfil de puestos y formularios electrónicos, pues es una de las cosas que más utilizan para evaluar el personal, el 20% de las empresas les gustaría que tuviera control y monitoreo de la información que el candidato envié.
- La mitad de las empresas encuestadas opino, que al utilizar las Tecnologías de información se mejora la toma de decisiones y la gestión de la información en el área de recursos humanos, el 21 % de las empresas opina que la empresa crece en todos los aspectos pues la hace más competitiva, mientras que el 17% opina que mejoraría los sistemas de información.

- El 43% de las empresas encuestadas utiliza el Internet como medio tecnológico para reclutar y atraer candidatos a la empresa, el 26% de las empresas usa la misma intranet de la empresa para difundir la vacante entre los mismos empleados de la empresa, el 21% de las empresas no utiliza ninguna de las arquitecturas de tecnología, pues usa los medios comunes de reclutamiento de personal” [18]

### **1.10 Comparación del universo de estudio con ámbitos internacionales y nacionales**

Nadie duda de que las nuevas Tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) han hecho que la vida de las empresas industriales tanto a nivel nacional como internacional hayan tenido un cambio muy importante en los países desarrollados es evidente que la adopción de estas Tecnologías son imprescindibles en la gestión empresarial industrial; el departamento de talento humano no puede quedarse al margen de los nuevos procesos que se gestionan con motivo de las nuevas TIC, desde una perspectiva interna es responsable directamente de todo lo relacionado con la gestión de las personas, procesos como el reclutamiento y selección de personal ya introducen algunas nuevas Tecnologías (gestión *on-line* de los currículum vitae de los candidatos por ejemplo) “países que se encuentran entre los más tecnológicos como los son Suecia, Singapur y Finlandia en general países nórdicos y los asiáticos son los que siguen teniendo mejor desempeño y ya usan las TIC en el departamento de recursos humanos para así disminuir costos, mejorar su productividad y optimizar el uso del tiempo, según The Global Information Technology Report realizado por la escuela de negocios INSEAD ubicada en Francia y Singapur en el 2011, en estudios realizados en estos países considerados altamente tecnológicos concluyen que con la implementación de estas Tecnologías dentro de las empresas del sector industrial se ha logrado reducir las consecuencias económicas de la distancia y los costes de acceso a la información y por tanto aumenta la competencia en el mercado” [19].

Las TIC están aumentando la tasa de crecimiento de la productividad y en definitiva acelerando el ritmo del progreso tecnológico, “en las economías industrializadas como de EEUU, Canadá, Australia, Alemania, las inversiones en TIC están aumentando, propiciando cada vez más la separación de los países desarrollados de los que están en vías de desarrollo, tomando como referencia el PIB de cada país.

La inversión en TIC explica al menos la mitad (30%) del crecimiento reciente de los Estados Unidos en tanto que en América Latina, la inversión de TIC es menor que en los países desarrollados. Las empresas latinoamericanas del sector industrial todavía están atrasadas en el aprovechamiento de las Tecnologías de la información y comunicaciones” [20].

“Países como Chile y México muestran las mayores contribuciones de inversión en TIC según (**Dale Jorgenson**), economista de la Universidad de Harvard.

En Chile el sector industrial genera el segundo mayor valor del PIB, además la manufactura es el segundo mayor sector, cuenta con un stock de TIC alto, el más alto de Latinoamérica poniendo al país en un nivel de liderazgo en la región Latinoamericana y a un nivel intermedio en comparación a los países desarrollados pero en cuanto al uso de las TIC dentro de estas empresas industriales chilenas estas Tecnologías están siendo muy poco usadas a comparación con otros países como EEUU, tienen una baja automatización en sus procesos y actividades; un estudio hecho por el Banco Mundial para los países de América Latina, se llegó a la conclusión que en los países en desarrollo no se observan efectos estadísticos significativos en productividad a nivel macroeconómico, como resultado de inversión en TIC” [21].

México es otro país que cuenta con un gran stock de TIC dentro de las empresas industriales pero al igual que Chile no le sacan provecho en su totalidad el país podría mejorar la eficiencia en su productividad con la adopción de estas Tecnologías haciendo que cuenten con una ventaja competitiva mayor, sin embargo en México los atrasados en TIC son muy elevados como para poder medir el impacto que éstas han tenido en la sociedad especialmente en empresas de sector industrial, la mitad de empresas **que utilizan las Tecnologías de la información y comunicación (TIC) en gestión empresarial, la mitad lo hace de forma deficiente lo que afecta su competitividad.**

El uso ineficiente de las TIC en la gestión empresarial, la falta de capacitación en el uso de nuevas Tecnologías para simplificar el uso de la información, trabajar con datos duros en tiempo real y hacer más eficiente la toma de decisiones por los directivos, entre otros factores, genera un riesgo en el desempeño de las empresas y un escaso nivel de crecimiento para las empresas.

El Ecuador se encuentra en el puesto 108 de 138 países según The Global Information Technology Report, en nuestro país el uso de las TIC se encuentra muy poco explotado en los diferentes departamentos de las empresas industriales, en lo referente al proceso de reclutamiento y selección de personal en empresas del sector industrial lo siguen llevando de manera tradicional.

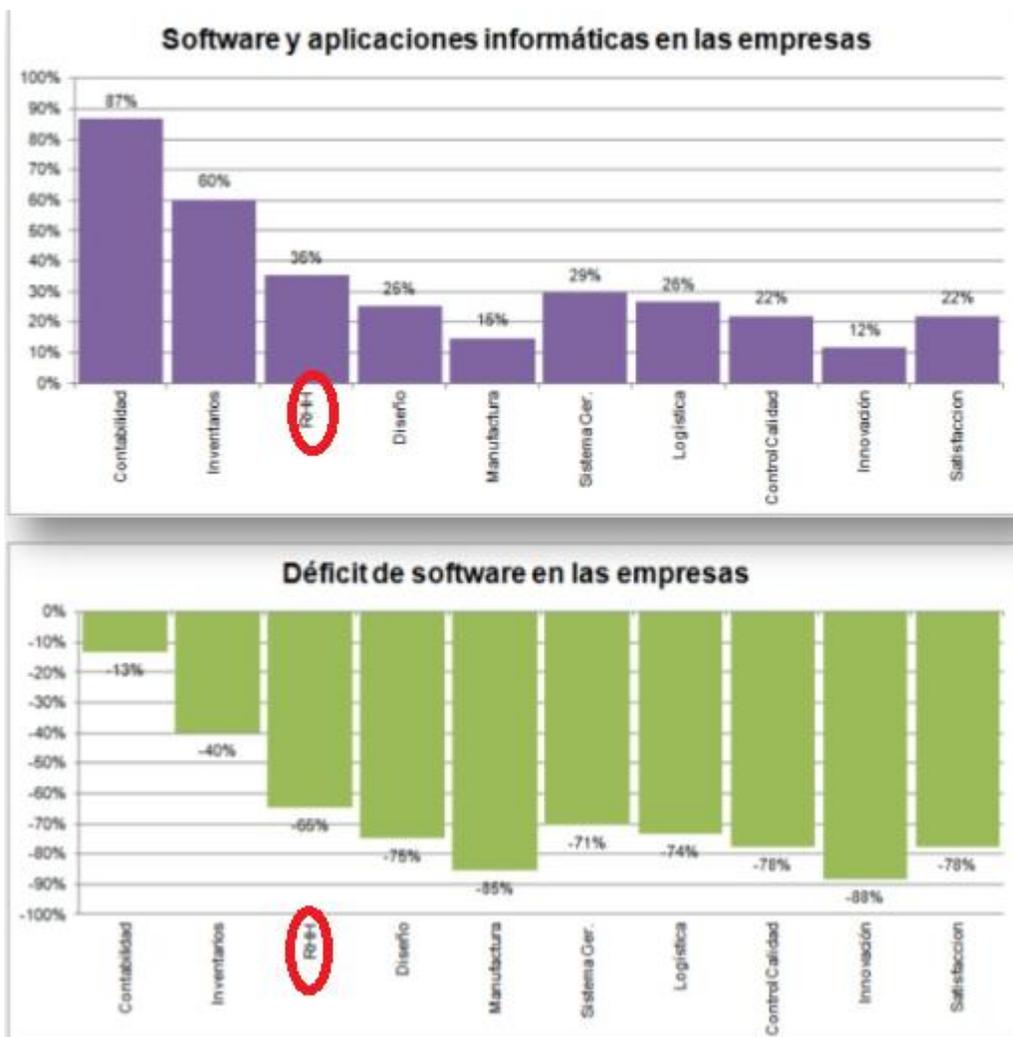


Gráfico1.1: Software y aplicaciones en las empresa.

Fuente: MIPRO, (2013) *TIC y productividad*, Recuperado

<http://www.slideshare.net/hcarrion/encuesta-tic-en-la-empresas-2013>

Dentro del departamento de recursos humanos solo el 22% usa algún software para la selección de personal según datos del MIPRO (Ministerio de Industrias y Productividad).

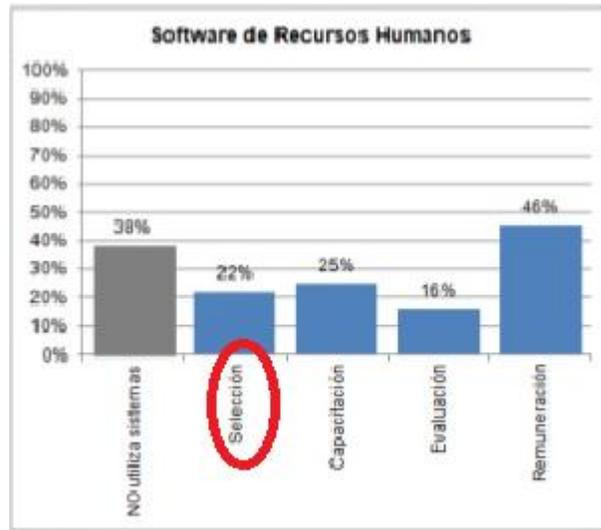


Gráfico 1.2: Software de Recursos Humanos.

Fuente: MIPRO, (2013) *TIC y productividad*, Recuperado

<http://www.slideshare.net/hcarrion/encuesta-tic-en-la-empresas-2013>

“La utilización de tecnología dentro de los procesos de una empresa la ubica en una mejor situación ante el resto de las empresas competidoras que no incluyan estos procesos tecnológicos sin embargo los resultados de una investigación realizada por el MIPRO (Ministerio de Industria y Productividad) el uso de software especializado en el departamento de recursos humanos es el más bajo 1,71 (siendo 5 el más alto y 1 el más bajo)” [22].

Áreas	Likert	Nivel
Contabilidad	2,90	Medio
Dirección y administración	2,69	Medio
Ventas	2,65	Medio
Cuestión económica: cobros y pagos	2,49	Medio
Producción	2,47	Medio
Distribución y comercialización	2,33	Medio
Compras	2,12	Medio
Recursos Humanos	1,71	Bajo
Promedio	2,42	Medio

Tabla 1.2: Nivel de uso de TIC en las áreas de la empresa.

Fuente: Flacso, MIPRO. (2012) *Estudios industriales de la micro, pequeña y mediana empresa*  
 Recuperado de [http://www.industrias.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/08/ESTUDIOS\\_INDUSTRIALES\\_MIPYMES.pdf](http://www.industrias.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/08/ESTUDIOS_INDUSTRIALES_MIPYMES.pdf)

En este gráfico podemos apreciar que el uso de Internet dentro de las empresas para el reclutamiento y selección de personal es de tan solo del 3.11%.

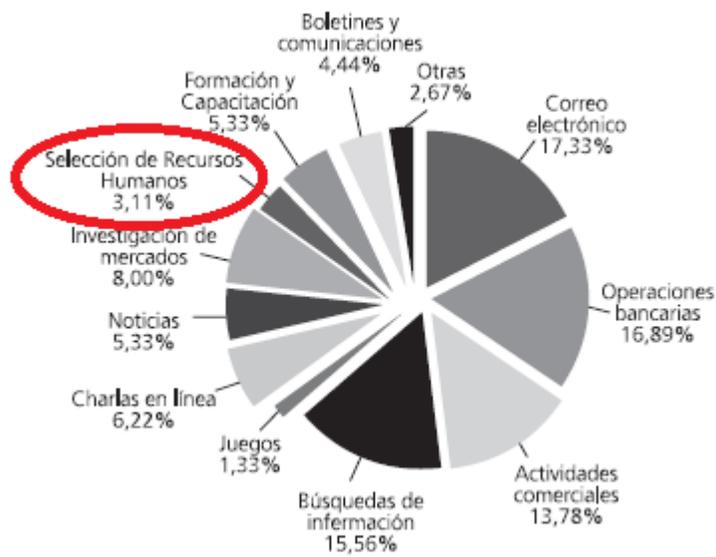


Gráfico 1.3: Usos del Internet en la empresa

Fuente: Flacso, MIPRO. (2012) *Estudios industriales de la micro, pequeña y mediana empresa*

Recuperado [http://www.industrias.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/08/ESTUDIOS\\_INDUSTRIALES\\_MIPYMES.pdf](http://www.industrias.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/08/ESTUDIOS_INDUSTRIALES_MIPYMES.pdf)

**Sin duda a las empresas del sector industrial de nuestro país le falta mucho para poder tener como aliado a las TIC para que así puedan obtener mayores resultados en su productividad.**

## CAPITULO 2

### MATERIALES Y MÉTODOS

“En el cantón Cuenca existen 28.273 empresas clasificadas según datos tomados del INEC (Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo) y se clasifican de la siguiente manera siguiente manera:

- 3.973 industriales.
- 13.592 comerciales.
- 10.641 servicios.
- 67 otras Otros (Agricultura, Minas, Organizaciones y Órganos Extraterritoriales)

Las empresas industriales de la ciudad de Cuenca se encuentran clasificadas de la siguiente manera:

- Microempresas: 3660
- Pequeñas: 235
- Medianas: 44
- Grandes: 16” [23]

Las empresas en donde se realizará el estudio para el presente trabajo serán las empresas del sector industrial de la ciudad de Cuenca que cuenten con más de 200 empleados y que tengan una facturación sobre 5 millones de dólares anuales las cuales son consideradas empresas grandes dentro de este sector, según datos del INEC (Censo Económico).

Es decir el universo para esta investigación es de 16 empresas industriales y fueron determinadas por las dos características anteriormente mencionadas por la cantidad de empleados y por el valor de su facturación, ya que según el MIPRO (Ministerio de Industrias y Productividad) una empresa es considerada grande si cuenta con una de las dos características, es importante realizar el estudio en estas empresas ya que son las empresas que cuentan con mayor número de personal dentro de la ciudad y por medio de este conocer el impacto de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección del personal independientemente del tipo de producto que fabriquen el estudio se basa en la manera en la que se lleva el proceso dentro del departamento de talento humano.

## 2.1 Empresas industriales grandes en donde se realizará la investigación.

A continuación se detalla brevemente las empresas en donde se realizará el estudio en donde conoceremos como se lleva el proceso de reclutamiento y selección de personal, las cuales son netamente industriales pero dedicadas a la fabricación de diferentes tipos de productos.

### 2.1.1 CARTOPEL



**Gráfico 2.1 Cartopel**

Fuente: Recuperado

[http://www.cartopel.com/pls/apex/f?p=102:13:0:::P0\\_V\\_ID\\_IDIOMA\\_NR,P0\\_V\\_ID\\_PAGINA\\_NR,P0\\_V\\_ID\\_MENU\\_NR,P13\\_V\\_RST\\_YN:1,122,247](http://www.cartopel.com/pls/apex/f?p=102:13:0:::P0_V_ID_IDIOMA_NR,P0_V_ID_PAGINA_NR,P0_V_ID_MENU_NR,P13_V_RST_YN:1,122,247)

“Cartopel está en el mundo desde hace 24 años. Sus empaques de cartón corrugado sirven para transportar banano, flores, camarones, pescado, cerámica, línea blanca, licores.

También exportan, bobinas de papel, empaques de cartón corrugado y esquineros. Perú, Colombia y Venezuela son los principales clientes. Las bobinas de papel corrugado, que sirven como materia prima para elaborar las cajas, se exportan a Guatemala, Costa Rica y Honduras.

“La planta principal está en Cuenca. Su molino puede producir 100 mil toneladas métricas al año. También tiene plantas corrugadoras en Guayaquil y Machala. En total, emplea a 800 personas” [24].

### 2.1.2 IINDUGLOB



Gráfico 2.2 Induglob

Fuente:Recuperado

<http://www.indurama.com/portal/web/indurama2/ecuador/quienes-somos>

Induglob S.A., empresa cuencana dedicada a la elaboración de productos de línea blanca bajo las marcas de Indurama y Global, exporta a 25 países de Centro y Sur América.

En 2006 se consolidó una planta de producción en Perú, donde tiene una participación del 32% en el mercado de cocinas cada día la fabrica produce un promedio de 1 100 refrigeradoras y 2 200 cocinas. En la planta, donde trabajan unas 1 900 personas, se ensambla pedidos de la línea Whirlpool.

“La venta anual supera 650 mil productos, entre los que se oferta línea blanca, complementos de hogar y artefactos de uso comercial. Tiene un promedio de ventas anuales de \$160 millones. El 60% es de exportaciones y un 40% es de ventas nacionales, la marca Indurama ofrece también extractores de olores y lavavajillas, la marca Global cuenta con lavadoras de ropa, televisores, ollas arroceras y sanducheras, entre otros electrodomésticos y artículos de cocina y de limpieza” [25].

### 2.1.3 LA TOSCANA



Gráfico 2.3 La Toscana

Fuente: Recuperado <http://www.latoscana.com.ec/es/inicio/>

Esta compañía, dedicada a la elaboración de vinos y bebidas, exporta sus productos desde hace cinco años. Lo hace a Perú, Colombia, Venezuela, El Salvador, México, Aruba y Trinidad y Tobago. Este año se concretará la exportación a Estados Unidos. La empresa tiene 15 años en el mercado y emplea a 300 empleados.

El principal producto de exportación es Crym's, una crema de coctelería, que viene en sabores como menta, café y amareto. También exporta vinos afrutados de la marca Anthony's y ron Cien Fuegos. "Exporta 80 mil cajas de 12 botellas. Eso representa el 15% de la producción" [26].

### 2.1.4 CERÁMICA ANDINA



#### Gráfico 2.4 Cerámica Andina

Fuente: Recuperado <http://www.ceramicaandina.com.ec/>

“Las cerámicas también identifican a Cuenca industrialmente, Cerámica Andina es la principal productora de vajilla de cerámica en el país. La empresa se creó hace 47 años. Exporta a Colombia, Venezuela, Argentina y Perú, 25% de la producción total y emplea a 410 empleados” [27].

#### 2.1.5 CERAMICA RIALTO



**Gráfico: 2.5 Cerámica Rialto**

Fuente: Recuperado <http://www.ceramicarialto.com/>

Cerámica Rialto, por su lado, produce revestimiento para pisos y paredes desde hace 31 años. La empresa tiene 350 puntos de distribución en el país, convirtiéndose en una de las principales fábricas de cerámica plana.

Anualmente exporta 300 mil metros cuadrados, el principal destino es Colombia, a donde envía el 50% de cerámica de revestimiento. Pero también exporta a Perú, Venezuela, Jamaica y Estados Unidos. La empresa maneja tecnología de punta con maquinaria europea su innovación es la impresión Inkjet, lo cual le permite introducir diseños naturales en la decoración de la cerámica. La capacidad productiva sobrepasa los 420 mil metros cuadrados cada mes y emplea a 520 empleados.

### 2.1.6 SERRANO HAT EXPORT



**Gráfico 2.6 Serrano Hat Export**

**Fuente:** Recuperado <http://www.serranohat.com/>

Desde hace 108 años, los sombreros van a Europa desde Cuenca. La empresa Serrano Hat Export los envía a España, Alemania, Francia, Bélgica. También venden a Chile, Argentina, Puerto Rico, Costa Rica y Estados Unidos.

La empresa produce 6 000 sombreros por mes; el 90% para exportar, el precio por unidad varía de \$15 a \$1 000, dependiendo del modelo y calidad del tejido. Desde 1994 se exporta sombreros terminados, da empleo a 350 personas.

### 2.1.7 COLINEAL



**Gráfico 2.7 Colineal**

**Fuente:** Recuperado <http://www.colineal.com/index.html>

Colineal tiene 38 años en el mercado y exporta desde hace 15 años. En Panamá y Perú tiene tiendas propias de 2 000 metros cuadrados. Pero también envía muebles a Estados Unidos y Colombia. Las exportaciones representan un 9% de la producción total de la compañía.

En el país tiene 25 tiendas y, en general, ha creado 1 000 plazas de trabajo. Su fábrica está en el parque Industrial de Cuenca

Colineal es considerada como una de las más grandes fábricas de muebles en Sudamérica. Ofrece 500 tipos de muebles y tiene una capacidad de producción mensual de 3000 muebles de madera, 1000 salas y 5000 sillas tapizadas.

### 2.1.8 CONTINENTAL TIRE ANDINA



Gráfico 2.8 Continental Tire Andina

Fuente Recuperado [http://www.continentaltire.com.ec/www/llantas\\_an\\_es/](http://www.continentaltire.com.ec/www/llantas_an_es/)

El 50% de la producción de Continental Tire Andina, la única planta de llantas del Ecuador, va a Colombia, Venezuela, Perú, Chile y Bolivia.

La empresa produce, desde su fundación en 1995, llantas para autos, camionetas y transporte en general. La producción anual es de 2 400 000 llantas.

Los últimos dos años la empresa incursionó en la fabricación de llantas radiales para camiones bajo las marcas Continental y General Tire. La planta trabaja siete días por semana y emplea a más de 1100 personas.

### 2.1.9 CORPORACION AZENDE



Gráfico 2.9 Corporación Azende

Fuente Recuperado <http://www.azende.com/>

Corporación AZENDE nació en las tierras del Austro de la República del Ecuador para luego extender sus actividades comerciales en todo el país, aportando al sector industrial del Ecuador y creando cada año centenares de nuevos empleos, Azende contribuye al desarrollo de un país que merece un puesto de altura a nivel del comercio y de la economía regional e internacional y emplea a 1200 personas.

La corporación produce una gran cantidad de productos que se comercializan bajo marcas de su propiedad. Estos se dividen en licores y bebidas, Zhumir, Liova (vodka), Makeba (piña colada), Zhumir tacao (crema de cacao), Cuningham (whisky), Vivant (agua natural y bebidas saborizadas).

Azende es representante exclusiva para el Ecuador de diferentes marcas de las cuales se encarga de la distribución para todo el mercado nacional: como son Shell, Redbull, Ron Abuelo añejo, Gatorade, Nestea.

### 2.1.10 EMBOTELLADORA AZUAYA



Gráfico2.10 Embotelladora Azuay

Fuente: Recuperado <http://www.licorcrystal.com/>

Embotelladora Azuaya, es una empresa con más de 50 años de experiencia en la fabricación de bebidas alcohólicas de excelentísima calidad, elabora y comercializa todo tipo de bebidas alcohólicas, posee modernas y sofisticadas instalaciones con tecnología de punta lo que permite producir una amplia variedad de productos con calidad a lo largo del tiempo.

Los aguardientes producidos en el valle de Yunguilla constituyen la materia prima principal que da lugar a los productos que EASA pone a disposición del mercado nacional e internacional, actualmente la cartera de productos de EASA incluye algunas categorías y varias marcas comerciales derivadas de la marca principal crista, emplea 1000 personas.

### 2.1.11 CERÁMICAS GRAIMAN



Gráfico 2.11 Cerámicas Graiman

Fuente Recuperado <http://www.graiman.com/>

Graiman produce cerámica y porcelanato de la más alta calidad, respondiendo ampliamente a las necesidades y expectativas del consumidor nacional e internacional. Su proceso productivo conjuga tres elementos claves: mano de obra entrenada y calificada, tecnología de punta y materia prima proveniente de yacimientos de la zona. Graiman, ubicada en Cuenca, inicia la producción de cerámica en 1994.

Graiman se ha posicionado como una empresa líder en innovación, ubicándose como compañía líder en la producción de cerámica y porcelanato en el mercado nacional y exportando sus productos a Estados Unidos, Colombia, Puerto Rico, Canadá,

Venezuela, Chile, Perú, Panamá, Costa Rica y México, países que demandan el 40% del total de la producción, sin que ello le quite prioridad al mercado nacional, emplea 580 personas.

### 2.1.12 FIBROACERO



Gráfico 2.12 Fibroacero

Fuente Recuperado <http://www.ecogasecu.com/es/>

En la zona austral funciona FIBRO ACERO S.A., una fábrica metalmecánica especializada en la elaboración de cocinas, cocinetas y cilindros de gas, realizando sus actividades de una manera amigable con el medio ambiente, fabrica alrededor de 30000 unidades al mes de cocinas, cocinetas y cilindros de gas, también se dedica a la fabricación de línea blanca los productos de fibro acero tienen más de 30 años en el mercado nacional e internacional, se encuentra presente en más de 14 países (Nicaragua, Guatemala, Panamá, Colombia, Perú, Cuba, Honduras, El Salvador, Republica Dominicana, Venezuela, Bolivia etc ) con diferentes productos y marcas (Ecogas, Vince, Duragas, Electrolux, Frigilux, Continental, Limagas, etc.), emplea a más de 400 empleados entre plata y administrativo.

### 2.1.13 ITAL ALIMENTOS



Gráfico 2.13 Ital alimentos

Fuente: Recuperado <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/48320-nueva-imagen-de-la-italiana/>

Esta empresa nació hace 21 años a raíz de la necesidad del mercado que no tenía una variedad de productos cárnicos, totalmente sólida y en expansión en el área de producción y comercialización de productos cárnicos (línea principal de embutidos); tiene distribuidores en las provincias de pichincha, Los Ríos, Imbabura, Chimborazo, Guayas, El Oro, la empresa cuenta con 119 canales de distribución, cuenta con 372 puestos de trabajo en la ciudad de Cuenca.

### 2.1.14 PLASTICOS RIVAL



Gráfico 2.14 Plásticos Rival

Fuente: Recuperado <http://www.plasticosrival.com/>

Plásticos Rival fue instalada en Cuenca en el año de 1976, su principal objetivo es la fabricación de tuberías de PVC en dimensiones estándares, para ser utilizadas en riego, agua potable, ductos telefónicos y eléctricos, desagües, ventilación, etc, también fabrica tuberías de plásticos.

Grupos de productos Plásticos Rival Cia., Ltda Materiales de fontanería, Pozos telefónicos, Tubos de polietileno, Tubos flexibles de ventilación de las minas, Tubería de agua, Tubos de polivinilo y cloruro emplea a 512 personas.

#### 2.1.15 INDUSTRIAS DE ALIMENTOS LA EUROPEA CIA. LTDA



Gráfico 2.15 industrias de Alimentos la Europea

Fuente: Recuperado <http://www.laeuropea.com.ec/>

Industria de Alimentos la Europea, empresa con 70 años de trayectoria, se dedica a la producción, comercialización de alimentos, de consumo masivo. La fábrica se encuentra en Cuenca, la comercialización se la realiza a nivel nacional e internacional, elabora productos cárnicos: salchichas, salchichón, chorizo, salame, morcillas, mortadela, patés, chicharrones finos, jamones, embutidos, etc, incluso snacks de cerdo.

Ahora también fabrican otros productos como lácteos, mayonesas, salsas de tomate y conservas, actualmente trabajan 325 empleados. Busca crecer a Colombia, Perú y Venezuela comercializando sus productos, desde el año 2011 vende sus productos a una empresa venezolana especialmente enlatados que a su vez comercializa en esa país, la Europea fabrica la salchicha Viena para una embutidora colombiana, que la vende en ese mercado con otro nombre.

### 2.1.16 PASAMANERIA TOSI



Gráfico 2.16 Pasamanería Tosi

Fuente: Recuperado [http://www.pasa.ec/?page\\_id=41](http://www.pasa.ec/?page_id=41)

En sus inicios, la empresa producía insumos para la industria de la confección, como cordones, elásticos, encajes, adornos y cintas. En el transcurso de la década de 1940 se añade a sus líneas de producción la elaboración de prendas de vestir en tejido de punto, comercializándose

Todos estos productos con la marca PASA. Hoy en día, la reconocida marca PASA cuenta con una excelente estructura de comercialización, conformada por 23 almacenes propios en 11 ciudades del Ecuador, alrededor de 1600 clientes minoristas en todas las provincias del país, exportando además algunos de sus productos a Colombia y Perú.

La planta de producción ubicada en la ciudad de Cuenca, tiene un área de aproximadamente 35.000 m<sup>2</sup> y está dotada de tecnología que permite la elaboración de productos de alta calidad, con procesos ambientalmente amigables, aportando positivamente al desarrollo del Ecuador, brinda empleo a aproximadamente 780 personas.

## 2.2 FUENTE DE RECOLECCION DE LA INFORMACION

La fuente de recolección de la información es primaria y la técnica utilizada es la encuesta pues con ello se recauda información verdadera, clara y oportuna.

El tipo de investigación que se utilizara en el proyecto es una investigación de tipo exploratoria, pues en principio no se sabe que tanto puede aportar las Tecnologías de información al proceso

de reclutamiento de personal, y descriptiva con la información que se obtenga de las encuestas que serán aplicadas se validará y sustentará la información.

Se elaborará la encuesta que consta de 10 preguntas de las cuales algunas fueron desarrolladas, precisamente para la investigación y otras fueron tomadas del estudio realizado en la ciudad de Colima-México en empresas Pymes las cuales serán aplicadas directamente al personal del área de talento humano que labora en dichas empresas, para conocer más a profundidad como se lleva el proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas industriales grandes de la ciudad de Cuenca.

Para el estudio de los datos se utilizará herramientas estadísticas como Microsoft Excel.

Con esta información se analizarán cuales son las variables que influirán en la eficiencia y efectividad del uso de las Tecnologías de la información para el proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas industriales de la ciudad de Cuenca.

Una vez definido cuales de estas variables son las más importantes y las más usadas por el departamento de talento humano de las empresas, se pasará a dar respuesta a la hipótesis formulada.

¿Qué tan beneficioso es para las empresas industriales de la ciudad de Cuenca usar las Tecnologías de información para el proceso de reclutamiento de personal?

## CAPITULO 3

### RESULTADOS

El estudio realizado en la ciudad de Cuenca en las empresas grandes del sector industrial da como resultado datos por demás interesantes, los cuales dan luz sobre la dinámica al interior de las organizaciones en el proceso de reclutamiento y selección del personal.

#### 3.1 Resultados de las encuestas a las empresas industriales grandes.

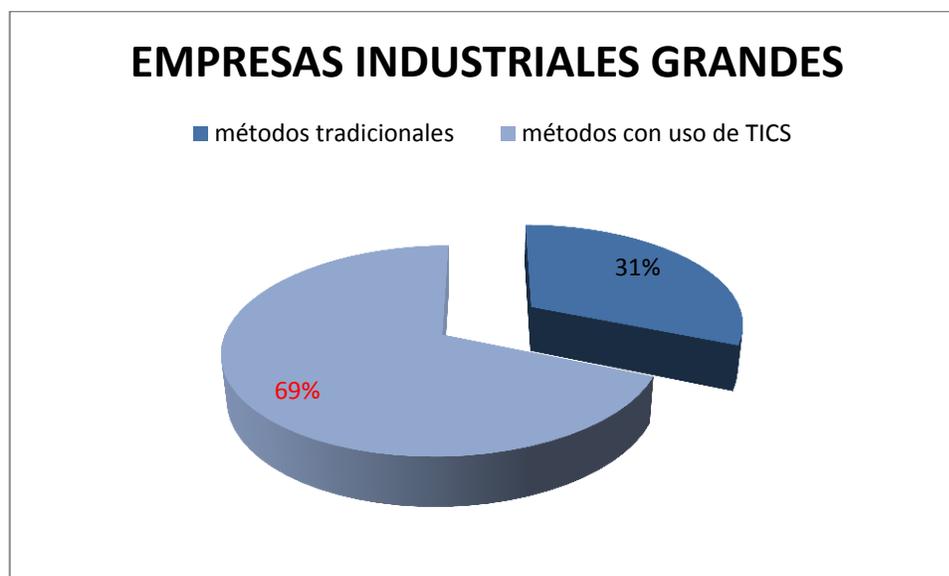
##### PREGUNTA 1

¿En la empresa que usted labora el proceso de reclutamiento y selección de personal se lleva por medio de?:

métodos tradicionales	5
métodos con uso de TIC	11

**Tabla 3.1 Métodos de reclutamiento y selección de personal.**

**Fuente: Autor**



**Gráfico 3.1 Pregunta 1 de la encuesta a empresas industriales grandes.**

Fuente: Autor

El 69% de empresas encuestas llevan el proceso de reclutamiento y selección de personal con métodos con uso de TIC y el 31% utilizan métodos tradicionales de reclutamiento y selección.

### PREGUNTA 1.1

¿Cómo calificaría el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa que labora?

Excelente	4
bueno	6
regular	5
malo	1
deficiente	0

Tabla 3.2 Calificación del proceso de reclutamiento y selección.

Fuente: Autor

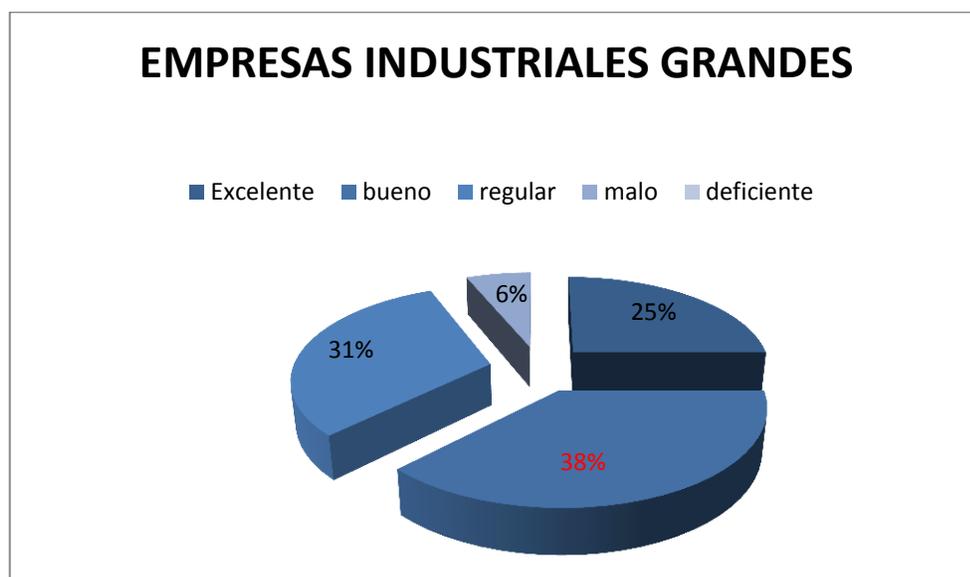


Gráfico 3.2 Pregunta 1.1 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

El 25 % de las empresas consideran que el proceso de reclutamiento de personal en la empresa que labora es excelente, pues se comenta que logran con los objetivos establecidos por la empresa, sin embargo el 38 % de las empresas califica al proceso como bueno, el 31% como regular y tanto solo el 6% lo considera como deficiente.

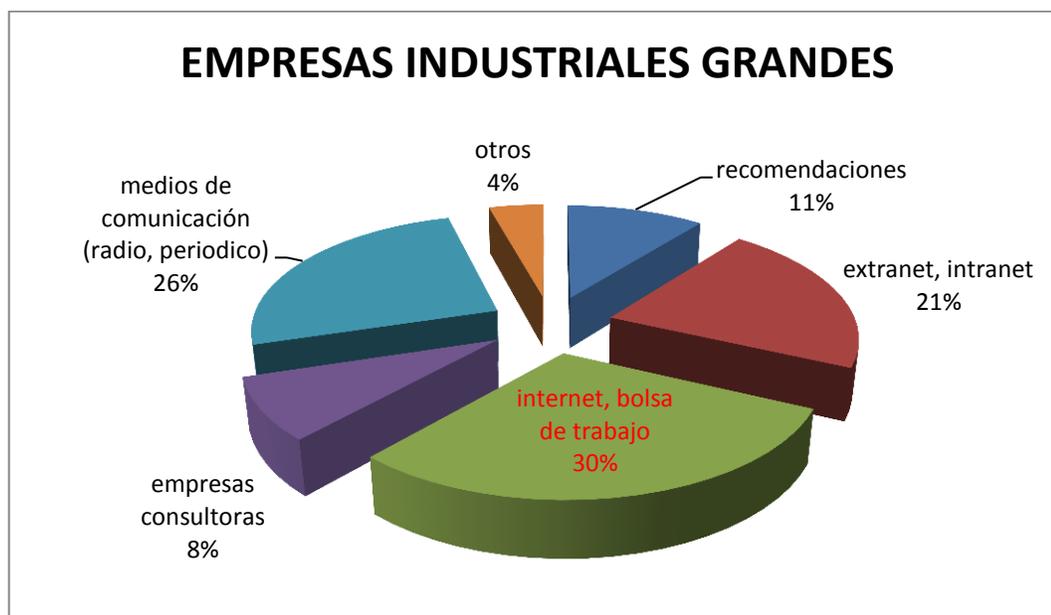
## PREGUNTA 2

¿Qué métodos utiliza para reclutar personal para la empresa?

recomendaciones	5
extranet intranet	10
Internet, bolsa de trabajo	14
empresas consultoras	4
medios de comunicación (radio, periódico)	12
Otros	2

**Tabla 3.3 Métodos de reclutamiento.**

**Fuente: Autor**



**Gráfico 3.3 Pregunta 2 de la encuesta a empresas industriales grandes.**

**Fuente: Autor**

El 30 % de las empresas utiliza el Internet y las bolsas de trabajo para atraer a los mejores candidatos a ocupar sus puestos disponibles, el 26 % de las empresas opina que los medios de comunicación son importantes para este proceso, pues se encargan de difundir con mayor amplitud la información, el 21% de empresas encuestadas usan intranet y extranet para reclutar personal, el 11 % de las empresas opina que se basan en recomendaciones de los mismos empleados o de personas externas para contratar personal, pues también es un medio que consideran apto para que los candidatos puedan entrar a las empresas a laborar, el 8% usan empresas consultoras para atraer empleados y solo el 4 % usan otros métodos de reclutamiento.

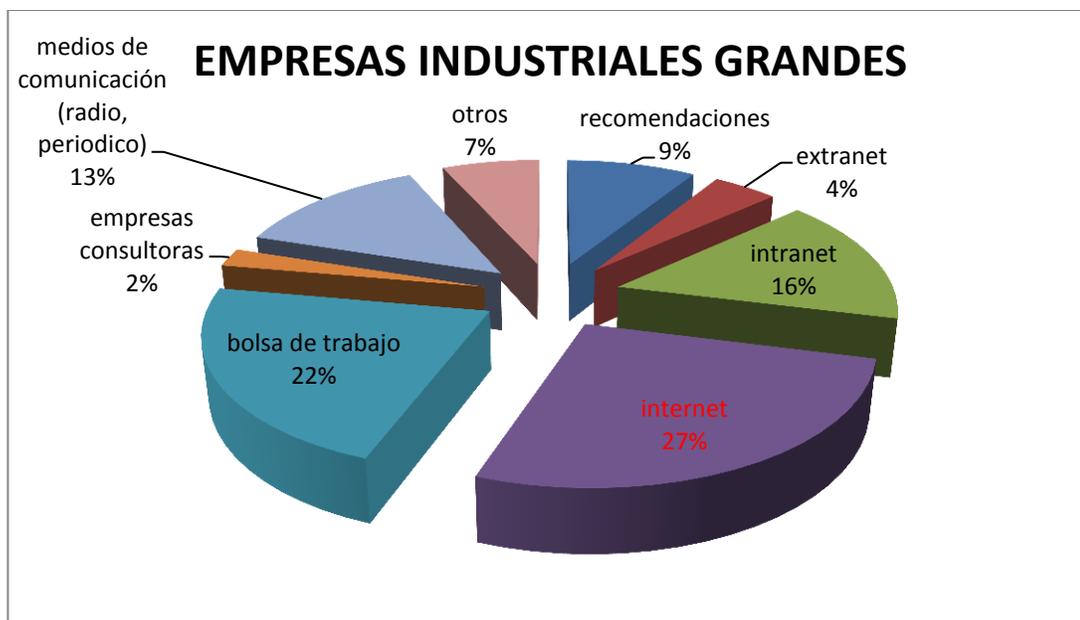
### **PREGUNTA 2.1**

¿De los métodos mencionados anteriormente cual considera Ud. que es el más importante para el proceso de reclutamiento de personal dentro de su empresa?

recomendaciones	4
extranet	2
intranet	7
Internet	12
bolsa de trabajo	10
empresas consultoras	1
medios de comunicación (radio, periódico)	6
Otros	3

**Tabla 3.4 Métodos más importante.**

**Fuente: Autor**



**Gráfico 3.4 Pregunta 2.1 de la encuesta a empresas industriales grandes.**

**Fuente: Autor**

El medio con más aceptación para reclutar personal en las empresas es el Internet con el 27%, el método que le sigue son las bolsas de trabajo con el 22%, estos dos métodos lideran ya que así se puede consultar en cualquier parte del mundo y a cualquier hora sobre la existencia de vacantes disponibles, el 16% de las empresas encuestadas opinan que el método más importante es intranet, el 13% consideran a los medios de comunicación como el más importante, el 9 % piensan que lo son las recomendaciones, el 4% extranet, el 2% empresas consultoras y el 7% señaló otros tipos de métodos de reclutamiento.

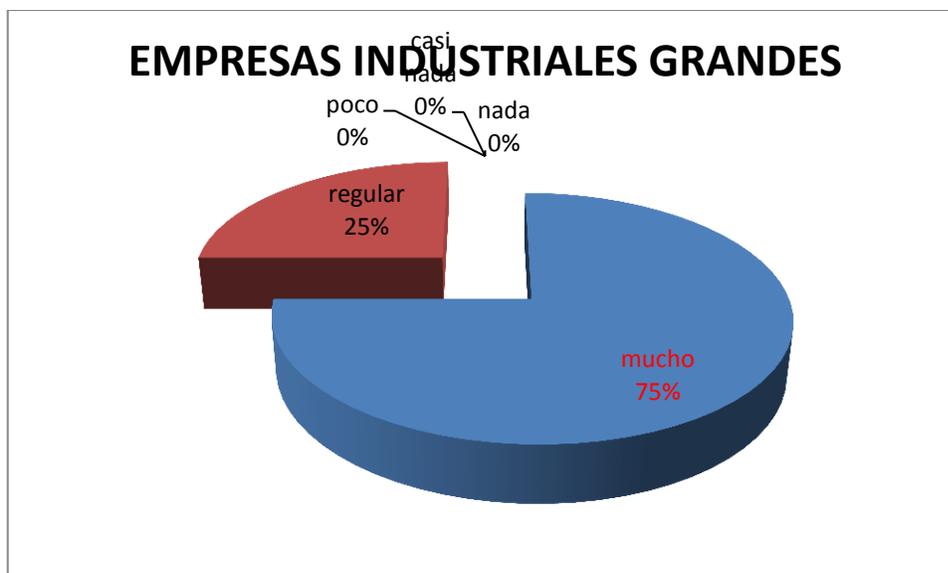
### **PREGUNTA 3**

¿Considera usted, que las Tecnologías de Información pueden ayudar a mejorar los procesos de reclutamiento y selección de Personal en la empresa?

mucho	12
regular	4
poco	
casi nada	
nada	

**Tabla 3.5 Ayuda de las TIC en el proceso.**

**Fuente: Autor**



**Gráfico 3.5 Pregunta 3 de la encuesta a empresas industriales grandes.**

**Fuente: Autor**

El 75% de las empresas encuestadas opinaron que las Tecnologías de la información ayudarían mucho en el proceso de reclutamiento y selección de personal y tan solo el 25% de las empresas consideró que las TIC ayudarían de manera regular en el proceso

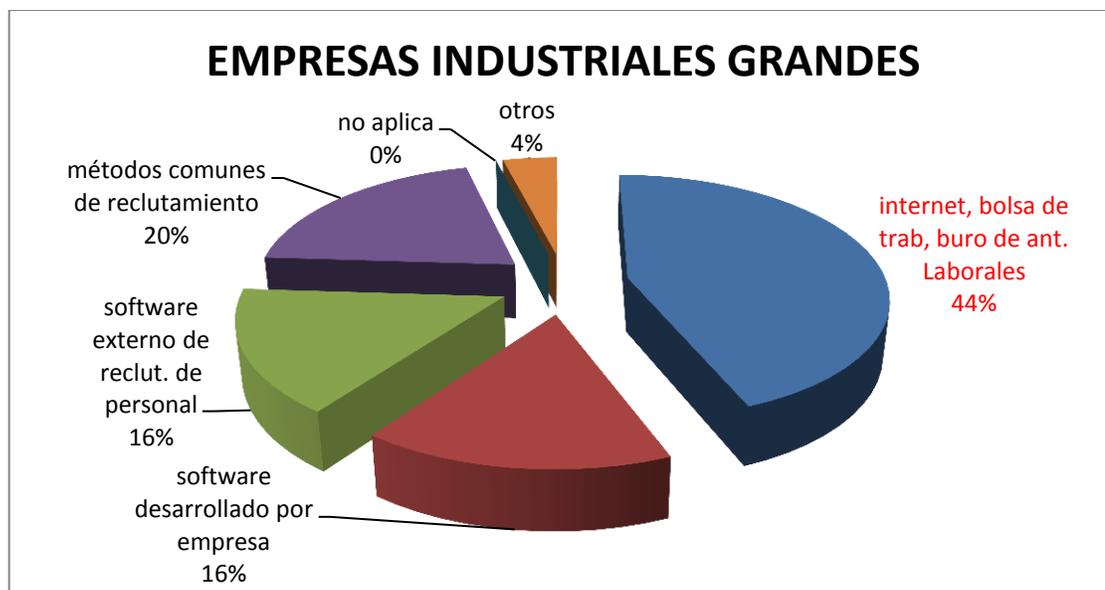
#### **PREGUNTA 4**

¿La empresa en la que labora, cuenta con alguna tecnología para el proceso de Reclutamiento y selección de Personal?

Internet, bolsa de trab, buro de ant. Laborales	11
software desarrollado por empresa	4
Software externo de reclut. de personal	4
métodos comunes de reclutamiento	5
no aplica	
Otros	1

**Tabla 3.6 Métodos de reclutamiento y selección de personal.**

**Fuente: Autor**



**Gráfico 3.6** Pregunta 4 de la encuesta a empresas industriales grandes.

**Fuente:** Autor

El 44% de las empresas encuestadas usan Internet y bolsas de trabajo para el proceso de reclutamiento, el 20 % utiliza métodos comunes de reclutamiento, el 16 % cuenta con software desarrollado por la propia empresa, como el otro 16% utiliza software adquirido de manera externa para atraer candidatos a ocupar un puesto en la empresa y por último solo el 4% usa otros tipo de tecnología para el proceso de reclutamiento y selección de personal.

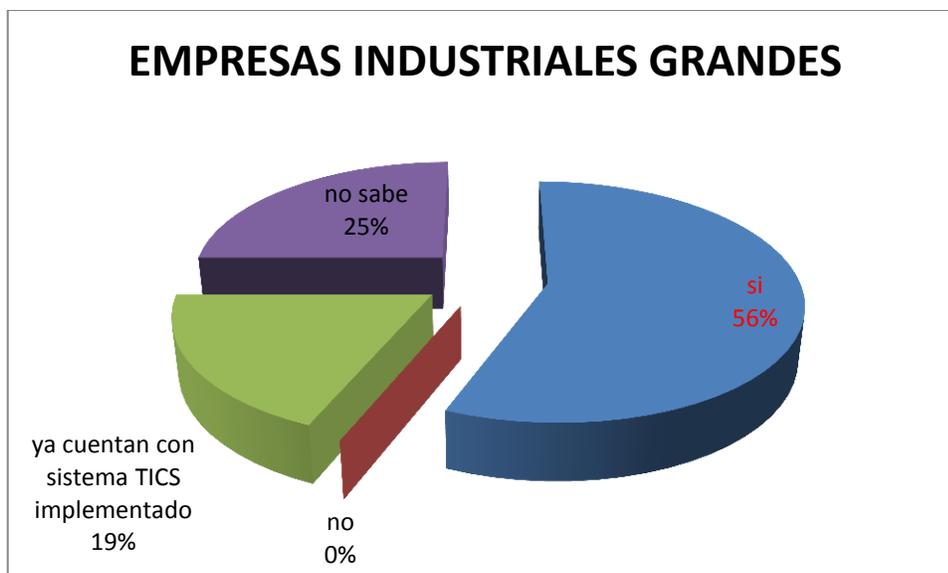
#### PREGUNTA 5

¿Estaría dispuesta la empresa en donde labora en invertir en Tecnologías de la información para aplicarlas en el proceso de reclutamiento y selección de personal?

si	9
no	
ya cuentan con sistema TIC implementado	3
no sabe	4

**Tabla 3.7** Disponibilidad de la empresa para invertir en TIC

**Fuente:** Autor



**Gráfico 3.7** Pregunta 5 de la encuesta a empresas industriales grandes.

**Fuente:** Autor

El 19% de las empresas encuestadas opino, que ya cuentan con un sistema de tecnología para el proceso de reclutamiento de personal, El 56% de las empresas encuestadas opino que si estarían dispuestas a adquirir un sistema de reclutamiento de personal, pero que aun no lo han solicitado, el otro 25% desconoce si la empresa en la que labora haría una inversión en un sistema de reclutamiento y selección de personal.

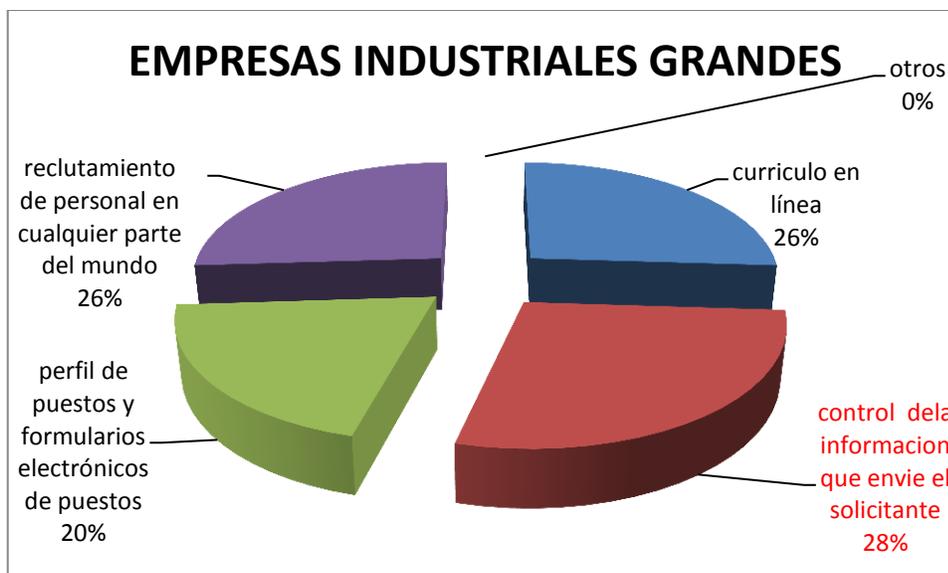
#### **PREGUNTA 6**

¿En el caso que desee, o ya utilice la tecnología de información para reclutar personal, que aspectos debe considerar el sistema para que cumpla con los requisitos de reclutar personal en la empresa?

currículum en línea	13
control de la información que envíe el solicitante	14
perfil de puestos y formularios electrónicos de puestos	10
reclutamiento de personal en cualquier parte del mundo	13
otros	

**Tabla 3.8** Aspectos de consideración para un sistema TIC

**Fuente:** Autor



**Gráfico 3.8** Pregunta 6 de la encuesta a empresas industriales grandes.

**Fuente:** Autor

El 28% de las empresas encuestadas opinaron que les gustaría que hubiera control y monitoreo de la información que el candidato envié, el 26% le gustaría que el sistema cuente con la característica de poder contar con personal de cualquier parte del mundo, el otro 26% opinó que el sistema debería contar con currículum en línea, y el 20% que los sistemas de reclutamiento de personal contaran con perfil de puestos y formularios electrónicos, pues es una de las cosas que más utilizan para evaluar el personal.

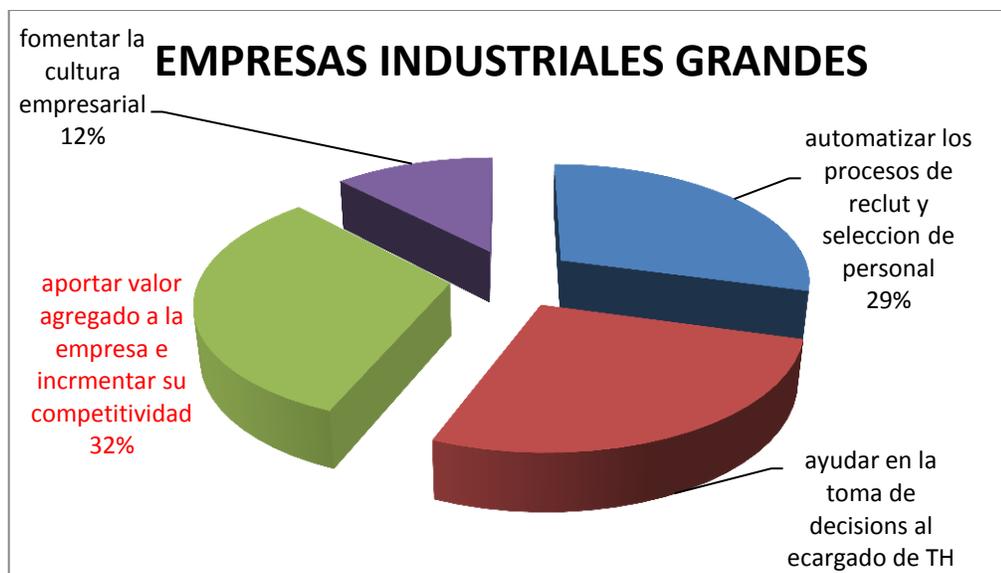
### **PREGUNTA 7**

En caso de que la empresa en donde labora ya cuente utilice un sistemas TIC ¿Cuál cree usted que sea el objetivo principal de estas Tecnologías?

automatizar los procesos de reclut y selección de personal	12
ayudar en la toma de decisiones al encargado de TH	11
aportar valor agregado a la empresa e incrementar su competitividad	13
fomentar la cultura empresarial	5

**Tabla 3.9** Objetivo principal de las TIC.

**Fuente:** Autor



**Gráfico 3.9 Pregunta 7 de la encuesta a empresas industriales grandes.**

El 32% de las empresas opinó que la empresa crece en todos los aspectos pues la hace más competitiva, el 29% expresó que el objetivo principal sería automatizar el proceso de reclutamiento y selección del personal, el 27% opinó que ayudaría en la toma de decisiones al encargado de talento humano, y el 12% consideró que fomentaría la cultura empresarial.

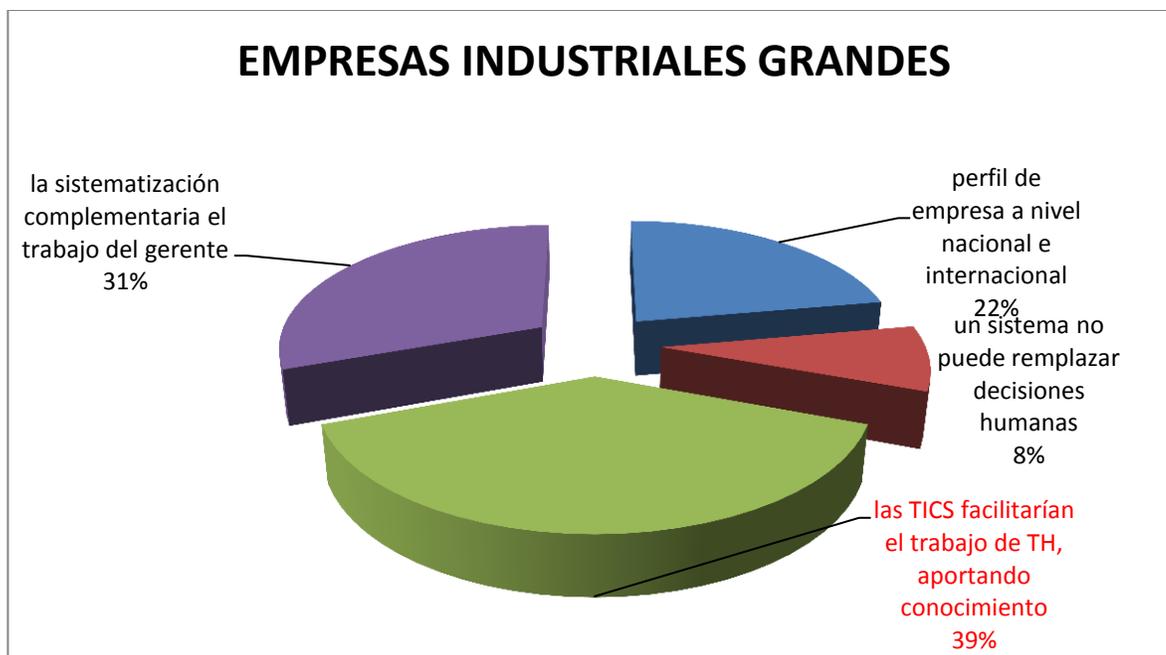
### PREGUNTA 8

¿Considera Ud. que al utilizar un sistema TIC su empresa pudiera brindar ventajas competitivas en la empresa?

perfil de empresa a nivel nacional e internacional	8
un sistema no puede remplazar decisiones humanas	3
las TIC facilitarían el trabajo de TH, aportando conocimiento	14
la sistematización complementaria el trabajo del gerente	11

**Tabla 3.10 Ventajas competitivas.**

**Fuente: Autor**



**Gráfico 3.10 Pregunta 8 de la encuesta a empresas industriales grandes.**

**Fuente: Autor**

El 39% de las empresas encuestadas consideraron que las TIC facilitarían el trabajo de talento humano aportando conocimiento, el 31% de empresas opinaron que las Tecnologías de la tecnología complementarían el trabajo del gerente, el 22% piensan que estas Tecnologías posicionarían a la empresa en un nivel nacional como internacional y el 8% acotó que las TIC no pueden reemplazar la toma de decisiones humanas.

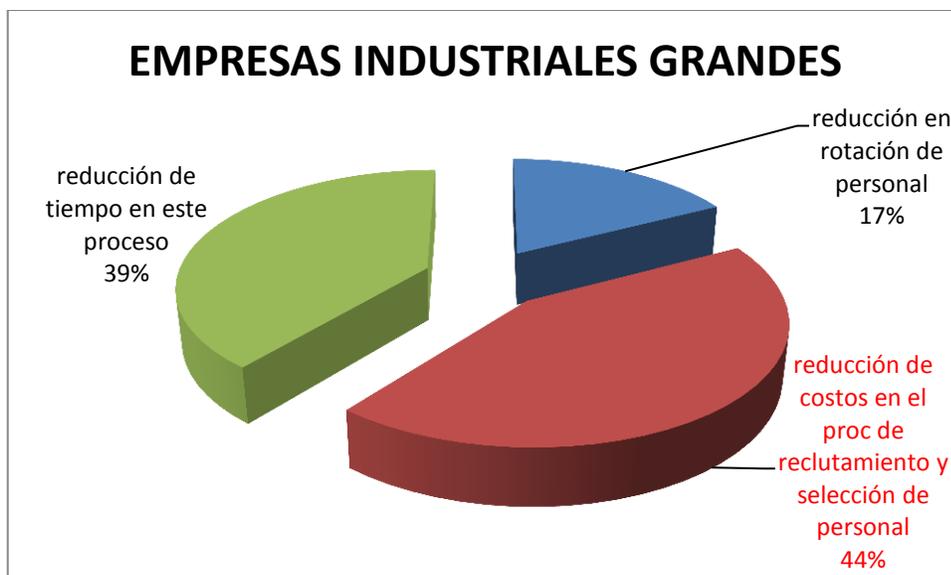
#### PREGUNTA 9

¿Cree Ud. que al utilizar las TIC dentro de su empresa en el proceso de reclutamiento y selección de personal podría obtener?

reducción en rotación de personal	4
reducción de costos en el proces. de reclutamiento y selección de personal	10
reducción de tiempo en este proceso	9

**Tabla 3.11 Tipo de reducción.**

**Fuente: Autor**



**Gráfico 3.11 Pregunta 9 de la encuesta a empresas industriales grandes.**

**Fuente: Autor**

EL 44% de las empresas consultadas opinaron que con el uso de TIC se redujo el costo en el proceso de reclutamiento y selección de personal, el 39% de empresas redujo el tiempo y el 17% redujo la rotación de personal.

## CAPITULO 4

### DISCUSIÓN

#### **4.1 Análisis de las encuestas realizadas a las empresas industriales grandes de la ciudad de Cuenca.**

Las empresas encuestadas perciben como positivo el uso de las Tecnologías de la información en el proceso de reclutamiento y selección de personal dentro del departamento de talento humano ya que con el uso de las TIC han logrado que el proceso de reclutamiento y selección sea más dinámico y se obtengan mejores resultados en menor tiempo y se llegue a los objetivos establecidos por la empresa.

Por este motivo el 69% de empresas es decir 11 de ellas ya están trabajando con TIC; el precio de invertir en estas Tecnologías no se compara con los resultados sumamente positivos que se están obteniendo, las empresas que fueron encuestadas agregaron que las TIC ayudan mucho en el proceso de reclutamiento y selección de personal pero a su vez añadieron que no ha sido fácil incorporar estas Tecnologías dentro del departamento puesto que siempre han estado acostumbrados a trabajar con métodos tradicionales que se les ha hecho más fáciles de manejar, pero también consideraron que para ellos fue un gran desafío implementar TIC en el departamento de talento humano con los cuales han obtenido maravillosos resultados.

Otro dato importante que se obtuvo con el estudio es que los métodos tradicionales no han sido olvidados por el todo el 31% de empresas es decir 5 de ellas siguen utilizando como la segunda opción para reclutar talento humano especialmente los anuncios en el periódico ya que en la actualidad tienen un gran uso dentro de nuestra sociedad.

Algunas ventajas y desventajas de las TIC que se pudieron obtener cuando se realizaron las encuestas en las empresas:

<b>VENTAJAS TIC</b>	<b>DESVENTAJAS TIC</b>
Contar con personal en todo el mundo.	Información errónea (basura)
Apoya el trabajo en el departamento de TH.	Las TIC no pueden remplazar las decisiones humanas.
Incrementa competitividad a la empresa.	No pueden ser utilizadas por completo y sacarle el mejor provecho por falta de capacitación.

Apoyo para la toma de decisiones.	No todo el personal del departamento de TH están dispuestos a usar estas Tecnologías y dejar a un lado los métodos tradicionales.
Mejor perfil de la empresa a nivel nacional e Internacional	Problemas de mantenimiento.

Tabla 4.1 Ventajas y desventajas de las TIC

Fuente: Autor

#### 4. 2 Tendencias más importantes detectadas en los resultados

- El uso del Internet y la bolsa de trabajo son los medios de reclutamiento más altos que se obtuvieron ya que la mayoría de las empresas cuentan con Internet entonces es más accesible poder utilizar esta herramienta para el proceso de reclutamiento y de selección del personal.
- Varias empresas añadieron que a demás de que el Internet sea el medio con mayor aceptación, consideran que es el medio al que se puede tener mayor acceso ya que hoy en día el Internet está presente en la mayoría de empresas porque su uso es fundamental.
- La mayoría de las empresas están dispuestas a invertir en TIC para el proceso de reclutamiento y selección de personal pero acotaron que necesitarían una adecuada capacitación de parte del departamento encargado de la implementación de estas Tecnologías para que el uso sea eficiente y eficaz para poder llegar a los objetivos planteados por la organización.
- Las empresas a las que se les hizo la encuesta, necesitan tener un control de la información que los futuros empleados envíen para así poder contar con los mejores candidatos para un puesto requerido pero siempre y cuando la información sea verdadera porque si no tardarían mucho tiempo en elegir al mejor candidato y tuvieran un desperdicio grande de tiempo revisando información que no sea verídica y el proceso se demoraría muchísimo más de lo planeado.
- Las empresas añadieron que con el uso de las TIC no solo se reduce el tiempo y el costo en el proceso sino que agrega una ventaja a la empresa posicionarla en un mejor

lugar con respecto a las empresas que aun no cuentan con estas Tecnologías, son empresas grandes y las más importantes en el sector industrial en la ciudad en donde no se pueden quedar atrás por no incluir TIC dentro de sus organizaciones, lo que buscan es tener cada vez más clientes para así poder tener mejores ingresos y ser más competitivas con el resto que existen en el mercado.

- Con el uso de las TIC dentro del departamento de talento humano las personas que están encargados del proceso de reclutamiento y selección de personal están muy satisfechas con el uso de estas Tecnologías ya que para ellas es un gran apoyo al momento de tomar decisiones cuando se elije al nuevo empleado que entrará a laborar dentro de sus empresas, consideran a demás que las TIC aportan conocimiento dentro del departamento.
- La reducción de los costos en el proceso de reclutamiento y selección del personal fueron significativos lo que está haciendo que cada vez se utilice las TIC en este proceso ya que se llega a los objetivos con menor número de recursos, es lo que las empresas encuestaron agregaron.

#### 4.3 Posibles causas de las tendencias detectadas en los resultados

- En las empresas industriales en donde se realizaron las encuestas la mayoría de estas han **innovado** su proceso de reclutamiento y selección de personal con el uso de TIC ya que de una u otra manera el proceso se lleva de una manera buena y consideran que las Tecnologías de información ayudan mucho en este proceso y con esta herramienta en funcionamiento se puede contar con **mayor número de candidatos** y así poder elegir el mejor entre todos los postulantes.
- Con los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, con el uso de las TIC se puede **automatizar** los procesos de reclutamiento y selección de personal de esta manera las Tecnologías de la información facilitarían el trabajo de talento humano, ayudando a la toma de decisiones dentro del departamento sin olvidar que un sistema no puede reemplazar las decisiones humanas.
- Lo que las empresas encuestadas añadieron también es que desean contar con **información veraz** para así poder tener un control de la información que envíe el

solicitante y una manera para poder obtener esto es con el desarrollo de software específico para este proceso ya sea desarrollado por parte de la propia empresa o por empresas desarrolladoras de software, en donde se pudiera contar con algunos filtros para evitar la llegada de información equivocada.

- Las empresas que fueron consultadas y que ya cuentan con un sistema TIC implementado acotaron que a parte de la **reducción de costos** en el proceso de reclutamiento y selección de personal también se pudo obtener una reducción de tiempo ya que el proceso es manejado de manera más automatizada.
- El uso de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal permite que estas Tecnologías sean un factor complementario en el trabajo que tiene que desarrollar el gerente en la mayoría de empresas encuestadas haciendo que el proceso se lleve de una manera más **eficaz y eficiente** y de esta manera las empresa tengan un mejor posicionamiento en el mercado nacional como internacional.
- Se **disminuye el tiempo** en el proceso de reclutamiento y selección de personal utilizando Internet y bolsa de trabajo ya que a estos medios se puede acceder las 24 horas del día 7 días a la semana, según los datos recolectados en la encuesta.
- En relación a costo-beneficio que se obtiene con el uso de las TIC se puede decir que existe una reducción de costos en el proceso y el beneficio que se obtiene es significativo, ya que no solo se logra tener acceso a mayor número de candidatos para una vacante sino que también **aporta valor agregado a la empresa**.

#### **4.4 Predicciones resultantes a partir de las tendencias detectadas**

La percepción positiva que mantienen las empresas industriales grandes con respecto a los cambios en el proceso de reclutamiento y selección de personal en el departamento de talento humano por medio del uso de las TIC promueve a mejoras en el posicionamiento de estas empresas a nivel nacional e internacional.

La mayoría de las empresas encuestadas expusieron que estuvieran de acuerdo en invertir en TIC que ayude en el proceso de reclutamiento y selección de personal no solo por medio del Internet o bolsa de trabajo que son los más populares sino también no descartan la idea de trabajar con software desarrollo por parte de la empresa o por empresas externas.

Las TIC están cambiando la forma tradicional de llevar el proceso de reclutamiento y selección de personal dentro de las empresas industriales grandes en la ciudad de Cuenca no sólo ha cambiado la forma de hacer el proceso de reclutamiento y selección de personal, sino que también ha tenido un gran impacto en la forma en la que empresas están aumentando su competitividad.

Utilizando eficientemente las Tecnologías de la información en el departamento de talento humano se pueden obtener ventajas competitivas, pero es preciso encontrar procedimientos acertados para mantener tales ventajas como una constante, así como disponer de cursos y recursos alternativos de acción para adaptarlas a las necesidades del momento, pues las ventajas no siempre son permanentes.

El uso creativo de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal facilitan el trabajo dentro del departamento de talento humano proporcionando a los administradores una herramienta eficaz para diferenciarse de sus competidores, con la implementación de las TIC.

En el departamento de talento humano específicamente en el proceso de reclutamiento y selección de personal intervienen muchos factores, siendo uno de los principales el factor humano, es predecible que ante una situación de cambio el personal se muestre renuente a adoptar los nuevos procedimientos, es necesario hacer una planeación estratégica tomando en cuenta las necesidades presentes y futuras de la empresa.

#### **4.5 COMPARACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN LA CIUDAD DE CUENCA Y EN EMPRESAS DE MONTERREY Y COLIMA (MEXICO)**

En el transcurso de la investigación se pudo obtener dos estudios similares realizados en la ciudad de Monterrey y Colima en México; el estudio realizado en algunas empresas en la

ciudad de Monterrey dio como resultado positivo el impacto de las Tecnologías de la Información en el proceso de reclutamiento y selección del personal, concluyendo que con el uso de las TIC el proceso es más rápido, dinámico y se obtienen mejores resultados, la mayoría de las empresas encuestadas ya cuentan con estas Tecnologías dentro del departamento de talento humano; se conoció también que existe efectividad en el proceso por medio del uso de las TIC; un porcentaje considerable utiliza Internet para reclutar personal puesto que los candidatos acceden a la red para dejar sus *currículum vitae* en línea, todas las empresas acotaron que las TIC ayudarían a mejorar el proceso de reclutamiento y selección, el 50% de las empresas encuestadas añadieron que al utilizar las Tecnologías de la información ayuda a una mejor toma de decisiones.

El resultado de la hipótesis es positiva ya que la función de las TIC es importante y estratégica en la mayoría de las empresas encuestadas en el área metropolitana de Monterrey ya que consideran que es un recurso indispensable para la mejora del proceso, considerando que aumenta el valor en la empresa haciendo más eficientes sus procesos dentro del área de talento humano.

El estudio que se realizó en 13 empresas PYMES en COLIMA, MEXICO dan resultados muy similares al de la ciudad de Monterrey, la hipótesis en este caso también es positiva, el método más usado para el reclutamiento es la Internet también, el uso de las TIC ayudan en la toma de decisiones y hace que el proceso de reclutamiento y selección de personal sea efectivo con una buena elección y localización de talento humano.

Los resultados obtenidos en el estudio realizado en la ciudad de Colima-México es similar a los resultados obtenidos en nuestra ciudad tras el estudio que se realizó en las empresas grandes del sector industrial, la mayoría de las empresas encuestadas ya cuentan con TIC dentro del proceso de reclutamiento y selección del personal similar que en Monterrey y Colima, el método más usado para reclutar personal es también la Internet, considerado como el más importante para atraer talento humano, para la mayoría de empresas las TIC son consideradas como de gran ayuda en el proceso ya que aportan valor agregado a las empresas y aumentando la competitividad de las mismas, el estudio también reveló que las TIC facilitan el trabajo dentro del departamento

de talento humano ya que aportan conocimiento similar a los resultados logrados en las empresas de Monterrey y Colima.

Con los resultados obtenidos en el estudio que se realizó en la ciudad de Cuenca en las empresas industriales grandes se puede acotar que no existe mucha diferencia en comparación

con los resultados de los estudios realizados en estas dos ciudades de México que son ciudades más grandes y con mas número de habitantes lo que hace que pensemos que las empresas industriales de nuestra ciudad se encuentran en un buen desarrollo a lo que refiere Tecnologías de la información y de esta manera están logrando posicionarse en mejores lugares dentro del sector industrial, haciendo que estas industrias estén dentro de las más significativas del país.

#### 4.5.1 GRÁFICOS COMPARATIVOS DEL USO DE TIC EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN COLIMA-MÉXICO Y CUENCA-ECUADOR

##### 4.5.1.1 Métodos más usados para reclutar personal.

##### COLIMA- MEXICO



Gráfico 4.1 Pregunta 4 de la encuesta realizada en Colima-México.

Fuente: Mares, O, Arcega, A, E, Macias, Santos, J. (2012) *Análisis de tic como apoyo en la toma de decisiones para el departamento de recursos humanos de las pymes de colima, méxico*. Recuperado <http://connection.ebscohost.com/c/articles/89496993/an-lisis-de-tic-como-apoyo-en-la-toma-de-decisiones-para-el-departamento-de-recursos-humanos-de-las-pymes-de-tecom-n-colima-m-xico>

##### CUENCA-ECUADOR

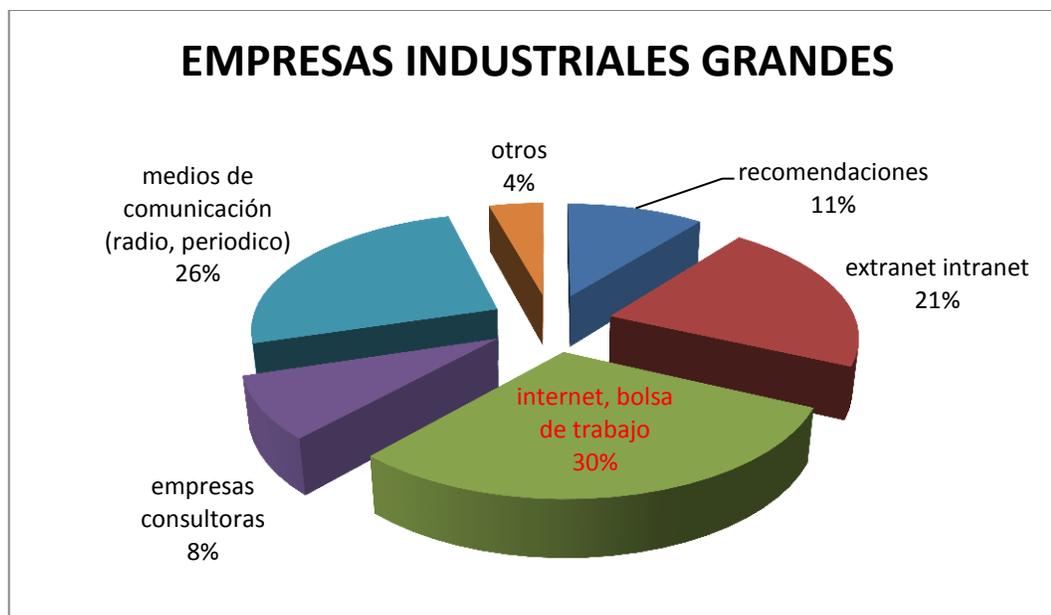


Gráfico 4.2 Pregunta 2 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

Como se puede observar en los gráficos en la ciudad de Colima los métodos más usados para reclutar personal son las recomendaciones con el 42%, la bolsa de trabajo con el 42% también y tan solo el 5% usa Internet para atraer talento humano, en Cuenca el método que mayor porcentaje tiene es la Internet junto con la bolsa de trabajo con un 30% y las recomendaciones tiene el 11%.

#### 4.5.1.2 Ayuda de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal.



Gráfico 4.3 Pregunta 6 de la encuesta realizada en Colima-México.

Fuente: Mares, O, Arcega, A, E, Macias, Santos, J. (2012) *Análisis de tic como apoyo en la toma de decisiones para el departamento de recursos humanos de las pymes de colima, México*. Recuperado <http://connection.ebscohost.com/c/articles/89496993/analisis-de-tic-como-apoyo-en-la-toma-de-decisiones-para-el-departamento-de-recursos-humanos-de-las-pymes-de-tecom-n-colima-m-xico>

**CUENCA-ECUADOR**

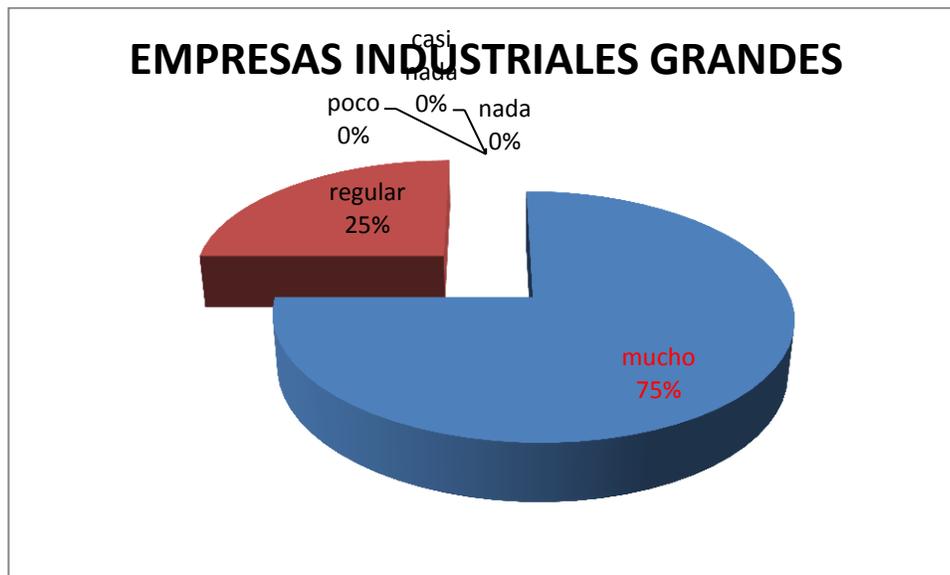


Gráfico 4.4 Pregunta 3 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

Tanto en las ciudades de Colima y Cuenca los porcentajes de que las TIC pueden ayudar mucho en el proceso de reclutamiento y selección de personal son muy altas siendo del 77% en Colima y el 75% en Cuenca, mientras que el 23% de empresas en Colima acotan que pueden ayudar de manera regular en el proceso y en Cuenca el 25%.

#### 4.5.1.3 Disposición de las empresas en invertir en TIC.

### COLIMA-MEXICO

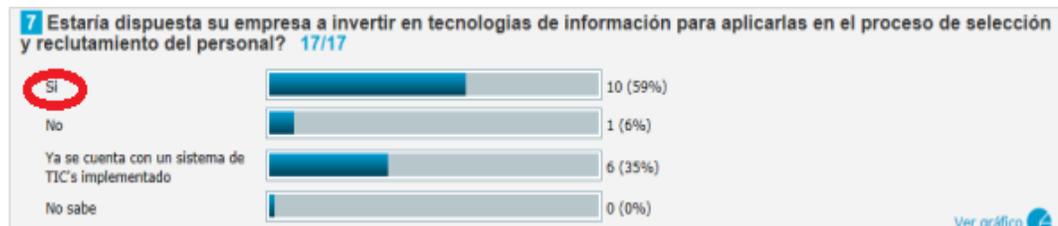


Gráfico 4.5 Pregunta 7 de la encuesta realizada en Colima-México.

Fuente: Mares, O, Arcega, A, E, Macias, Santos, J. (2012) *Análisis de tic como apoyo en la toma de decisiones para el departamento de recursos humanos de las pymes de colima, méxico*. Recuperado <http://connection.ebscohost.com/c/articles/89496993/analisis-de-tic-como-apoyo-en-la-toma-de-decisiones-para-el-departamento-de-recursos-humanos-de-las-pymes-de-tecom-n-colima-m-xico>

## CUENCA-ECUADOR

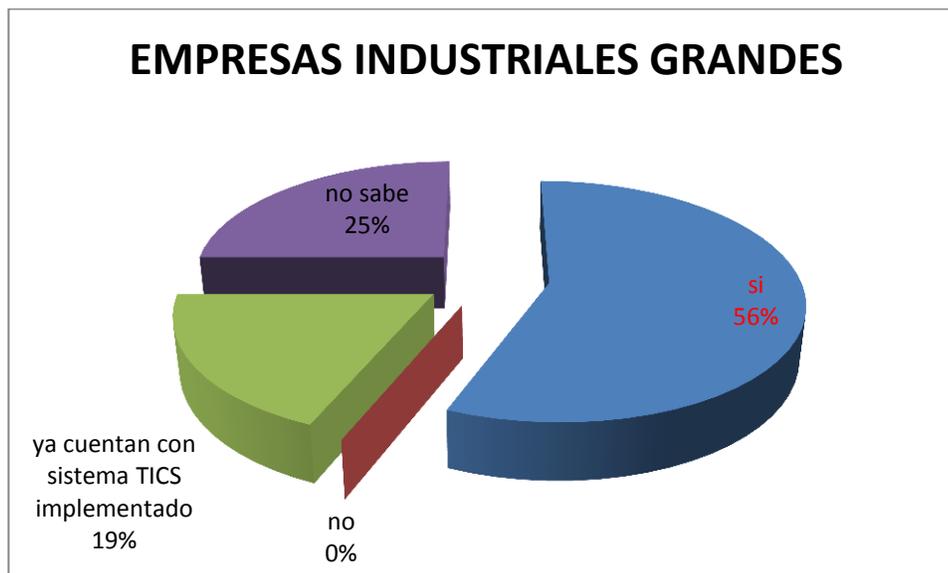


Gráfico 4.6 Pregunta 5 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

Los estudios dan como resultado que las empresas en Colima están dispuestas en un 59% en invertir en TIC y en Cuenca el 56% que son resultados altos, el 35% de empresas en Colima ya cuentan con TIC implementadas y en Cuenca el 19%, y por último el 6% en Colima y el 25% en Cuenca no sabe si la empresa estaría dispuesta a invertir en TIC.

#### 4.5.1.4 Objetivo principal de las TIC.

**COLIMA-MEXICO**

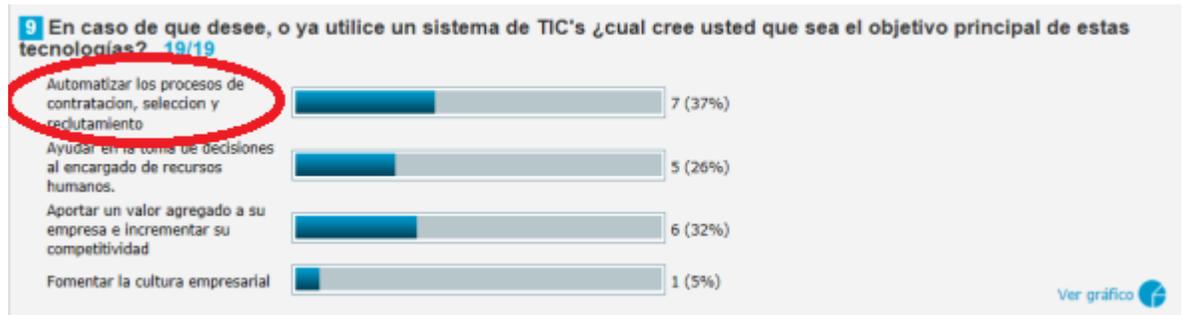


Gráfico 4.7 Pregunta 9 de la encuesta realizada en Colima-México.

Fuente: Mares, O, Arcega, A, E, Macias, Santos, J. (2012) *Análisis de tic como apoyo en la toma de decisiones para el departamento de recursos humanos de las pymes de colima, méxico*. Recuperado <http://connection.ebscohost.com/c/articles/89496993/analisis-de-tic-como-apoyo-en-la-toma-de-decisiones-para-el-departamento-de-recursos-humanos-de-las-pymes-de-tecom-n-colima-m-xico>

**CUENCA-ECUADOR**

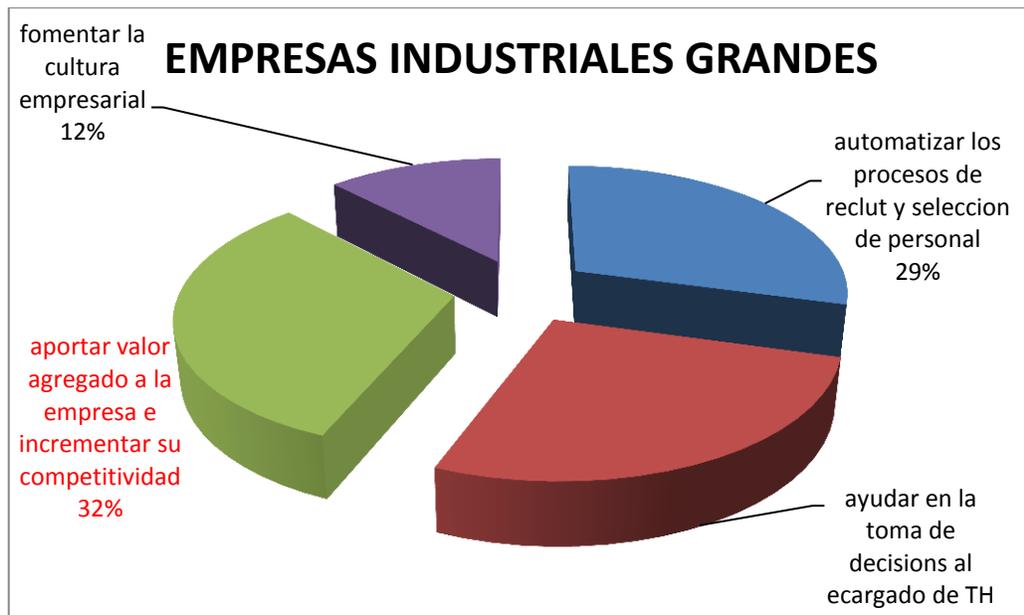


Gráfico 4.8 Pregunta 7 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

En primer lugar con un porcentaje del 37% de empresas en Colima expresaron que al contar con TIC automatizarían el proceso de reclutamiento y selección de personal, en segundo lugar el 32% de empresas encuestadas añadieron que las TIC aportarían valor agregado a la empresa incrementando su competitividad, por otro lado los resultados obtenidos en la ciudad de Cuenca son el 32% aportarían valor agregado a la empresa y el 29% la automatización en el proceso.

#### 4.5.1.5 Ventajas competitivas para la empresa.

### COLIMA-MEXICO

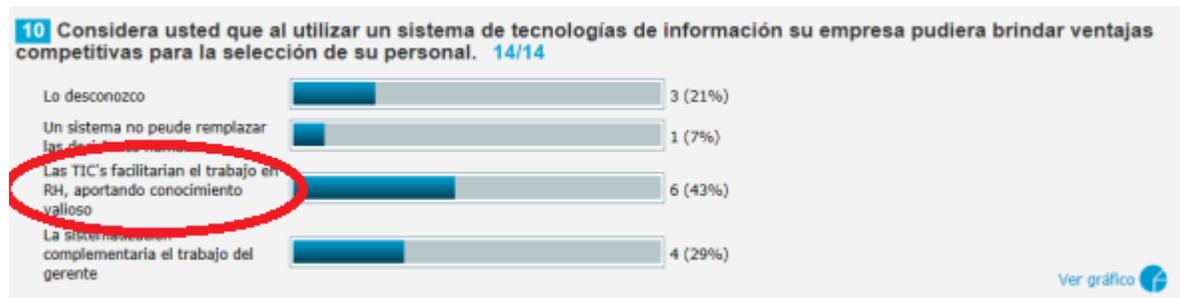


Gráfico 4. 9 Pregunta 10 de la encuesta realizada en Colima-México.

Fuente: Mares, O, Arcega, A, E, Macias, Santos, J. (2012) *Análisis de tic como apoyo en la toma de decisiones para el departamento de recursos humanos de las pymes de colima, méxico*. Recuperado <http://connection.ebscohost.com/c/articles/89496993/analisis-de-tic-como-apoyo-en-la-toma-de-decisiones-para-el-departamento-de-recursos-humanos-de-las-pymes-de-tecom-n-colima-m-xico>

## CUENCA-ECUADOR

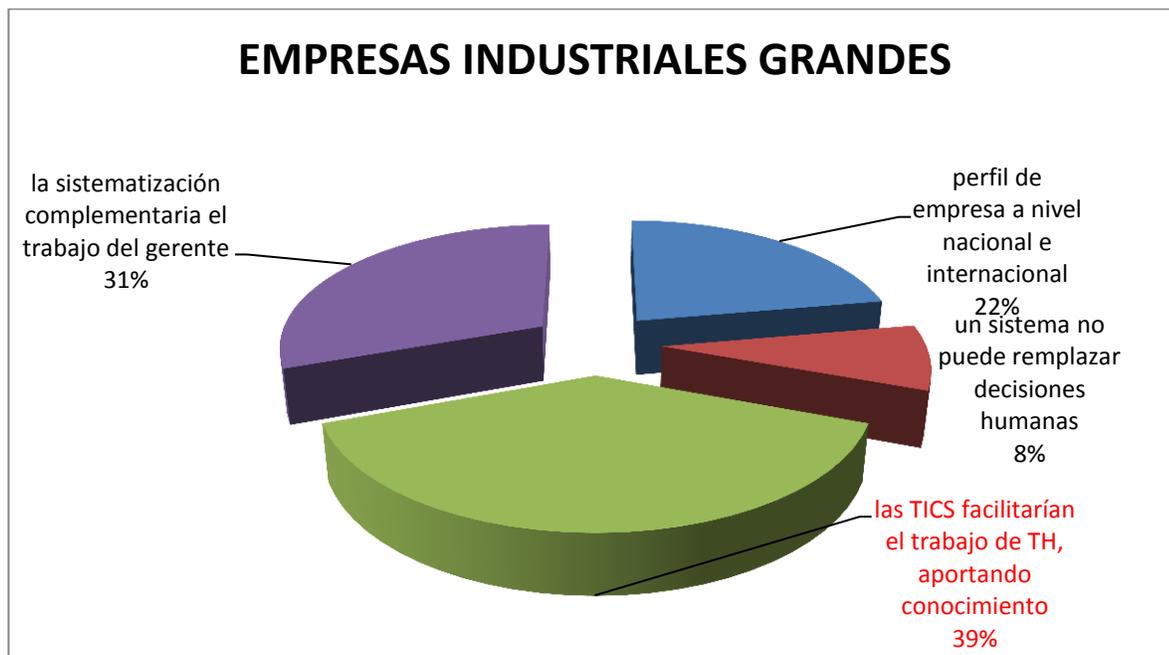


Gráfico 4.10 Preguntas 8 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

En primer lugar tanto en las empresas de Colima y Cuenca añadieron que las TIC facilitarían el trabajo de TH con el 43% en Colima y el 39% en Cuenca, en segundo lugar nuevamente las dos ciudades coinciden que la sistematización complementaría el trabajo del gerente, en Colima con el 29% mientras que en Cuenca con el 31% y el resultado más bajo es que las TIC no pueden reemplazar las decisiones humanas con un 8% en Cuenca y un 7% en Colima.

#### **4.6 COMPARACION DE EMPRESAS INDUSTRIALES GRANDES CON EMPRESAS INDUSTRIALES MEDIANAS EN LA CIUDAD DE CUENCA**

La metodología que se utilizó para trabajar con las empresas industriales medianas en la ciudad de Cuenca es el muestreo no probabilístico por conveniencia, en este tipo de muestreo se elige el número de empresas a las que se pueda tener acceso o que cuenten con la información solicitada, por esta razón se eligió dicho método, por no contar con el tiempo necesario y por falta de acceso a la información, de esta manera el estudio no pudo ser realizado a todas las empresas industriales medianas, pero no quiere decir que el método no sea confiable sin embargo la información obtenida es útil para responder preguntas e hipótesis; se eligió a un número significativo de las 44 empresas que se encuentran en esta categoría por contar con un personal de 50 a 199 empleados o por tener un total de ingresos de 1 millón a 5 millones.

La investigación se realizó a 10 empresas que corresponden a la categoría de empresas medianas el procedimiento fue el mismo en donde se aplicó la misma encuesta que fue aplicada a las empresas grandes del sector industrial y los resultados fueron los siguientes:

- El 60% de las empresas medianas encuestas usan Tecnologías de la información para el proceso de reclutamiento y selección del personal y el 40% usan métodos tradicionales.
- El 70% de empresas calificaron al método que usan en sus empresas como bueno, el 20% como regular y el 10% como excelente
- El 60% de las organizaciones usan Internet y bolsa de trabajo, el 30% medios de comunicación y el 10% recomendaciones.
- El 40% consideran que el método más importante en el proceso de reclutamiento y selección es la Internet, el 30% bolsa de trabajo, el 20% empresas consultoras y el 10% recomendaciones.
- El 70% de las empresas piensan que las TIC pueden ayudar mucho a mejorar el proceso de reclutamiento y selección del personal y el 30% acotan que la ayuda sería regular.

- El 70% usa Internet o bolsa de trabajo, el 20% usa software desarrollado por la empresa y el 10% sigue usando métodos comunes.
- El 60% de empresas están dispuestas a invertir en TIC, y el 40% ya cuentan con alguna de estas Tecnologías implementadas.
- El 60% de las empresas encuestadas añadieron que quisieran contar con un sistema que pueda controlar la información que envíe el solicitante, el 20% quiere que el sistema pueda reclutar a personal en cualquier parte del mundo y el 20% desea que tenga currículum en línea
- El 60% de empresas creen que contar con TIC automatizaría el proceso de reclutamiento y selección del personal, el 20% aportaría valor agregado a la empresa y el otro 20% restante ayudaría a tomar las decisiones en el departamento de talento humano.
- El 60% de empresas creen que las TIC facilitarían el trabajo dentro del departamento de talento humano, el 30% posicionaría a la empresa a nivel nacional e internacional y el 10% piensa que las TIC no pueden reemplazar las decisiones humanas.
- Y por último el 60% acotan que con el uso de las TIC dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal reduce los costos en dicho proceso, el 20% reduce el tiempo y el otro 20% restante reduce la rotación de personal.

#### 4.6.1 GRÁFICOS COMPARATIVOS DEL USO DE TIC EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS INDUSTRIALES GRANDES Y EMPRESAS INDUSTRIALES MEDIANAS

Tanto en las empresas grandes como en las medianas el uso de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección del personal es alto frente a los métodos tradicionales:

##### 4.6.1.1 Tipo de método.



Gráfico 4.10 Pregunta 1 de la encuesta a empresas industriales medianas.

Fuente: Autor

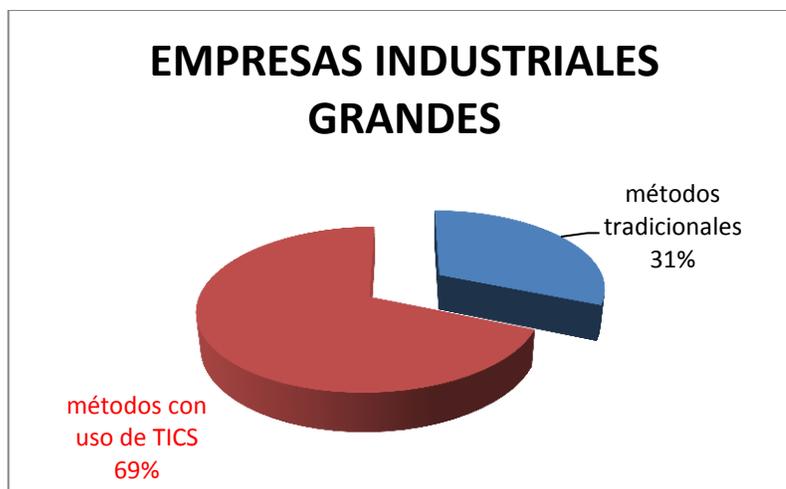


Gráfico 4.11 Pregunta 1 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

El método que más se utiliza para reclutar personal cuando existe una vacante tanto en las empresas industriales medianas y grandes es la Internet y bolsa de trabajo.

#### 4.6.1.2 Métodos más usados para reclutar personal.

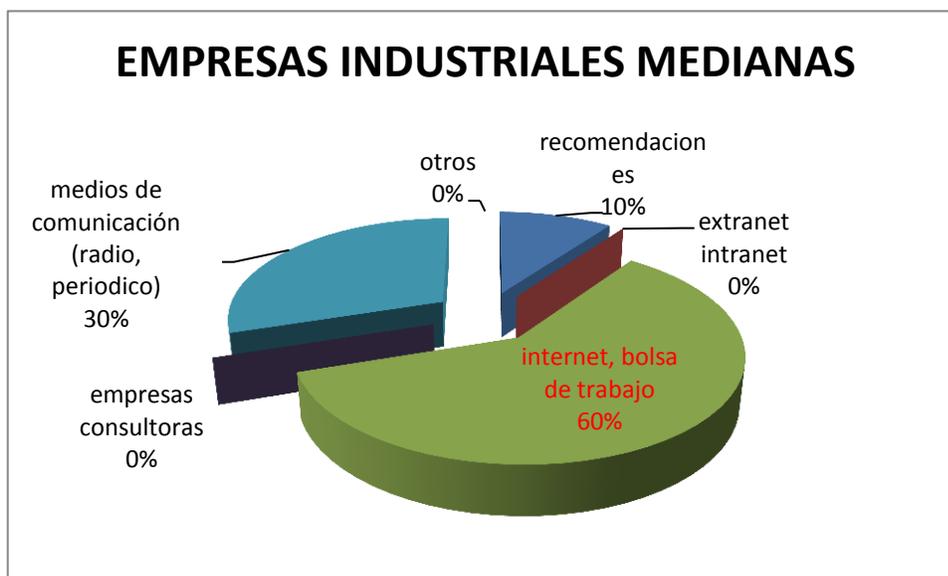


Gráfico 4.12 Pregunta 2 de la encuesta a empresas industriales medianas

Fuente: Autor

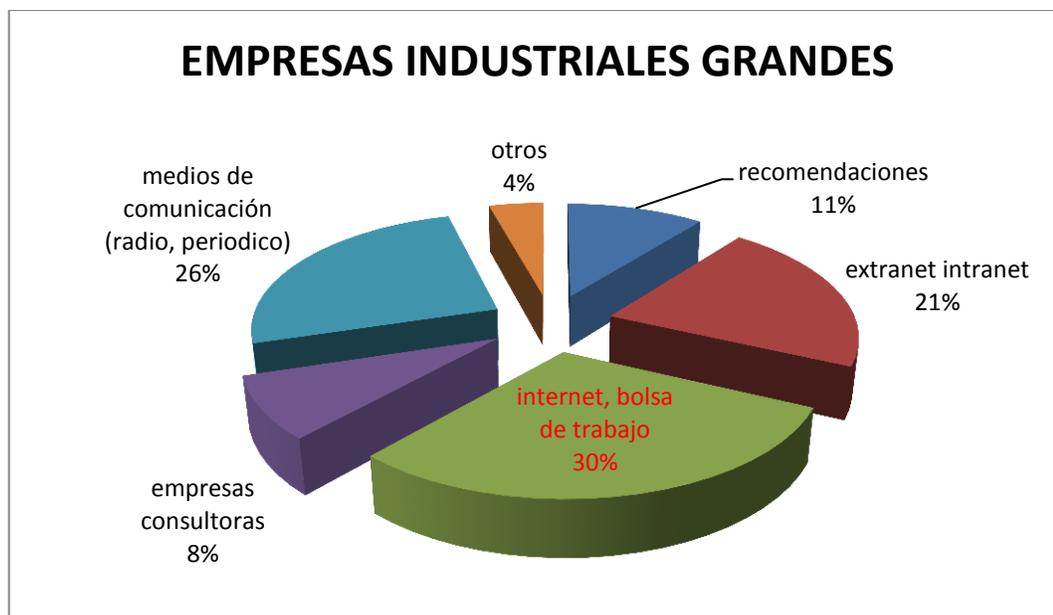


Gráfico 4.13 Pregunta 2 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

De la misma manera tanto en las empresas grandes como en las empresas medianas el uso de Internet y la bolsa de trabajo son consideradas como el medio más importante al momento de reclutar nuevo talento humano.

#### 4.6.1.3 Método más importante en el reclutamiento.

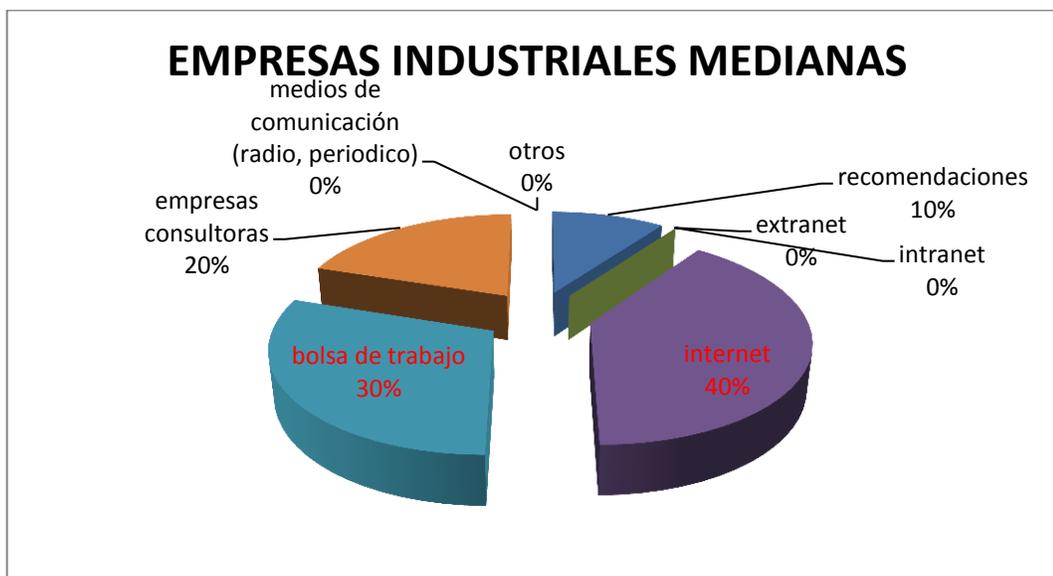


Gráfico 4.14 Pregunta 2.1 de la encuesta a empresas industriales medianas.

Fuente: Autor

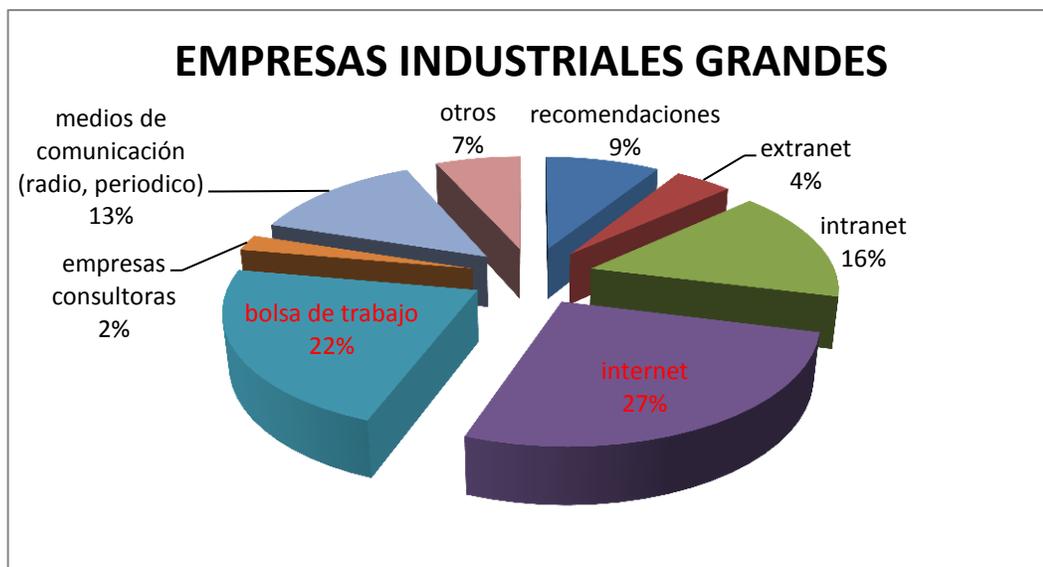


Gráfico 4.15 Pregunta 2.1 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

Los valores en el que se considera que las Tecnologías de la información ayudarían mucho en el proceso de reclutamiento y selección de personal son muy altos en las dos categorías de empresas industriales medianas y grandes.

#### 4.6.1.3 Ayuda de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

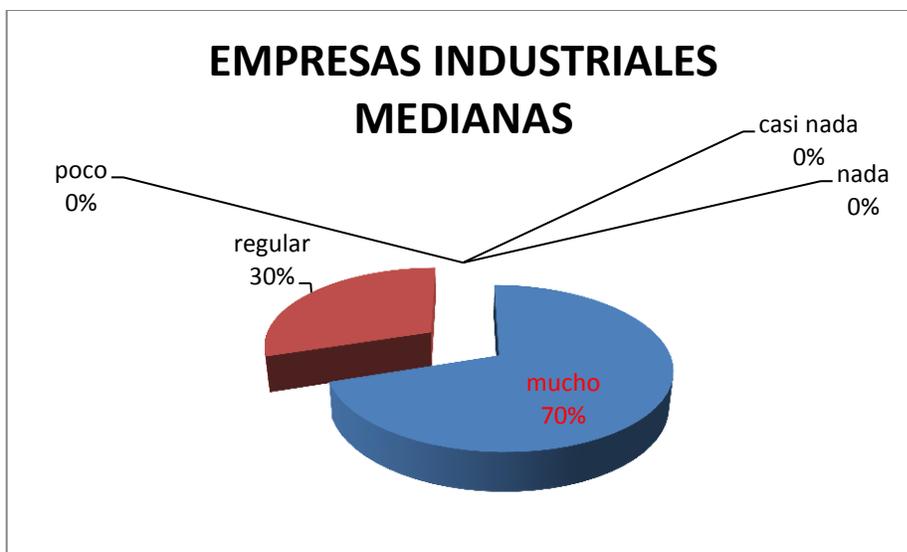


Gráfico 4.16 Pregunta 3 de la encuesta a empresas industriales medianas.

Fuente: Autor

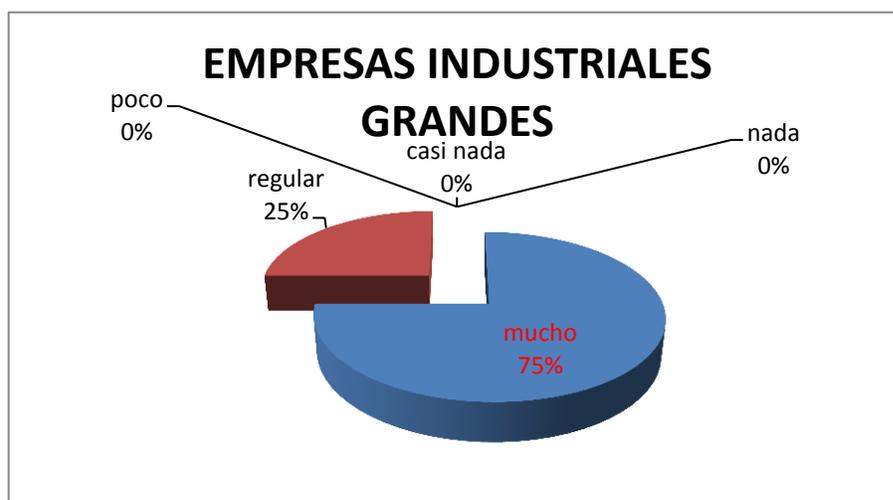


Gráfico 4.17 Pregunta 3 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

Otro índice que es alto tanto en las industrias grandes y medianas es la disposición de las organizaciones en invertir en TIC para el proceso de reclutamiento y selección del personal.

#### 4.6.1.5 Disposición de las empresas en invertir en TIC.

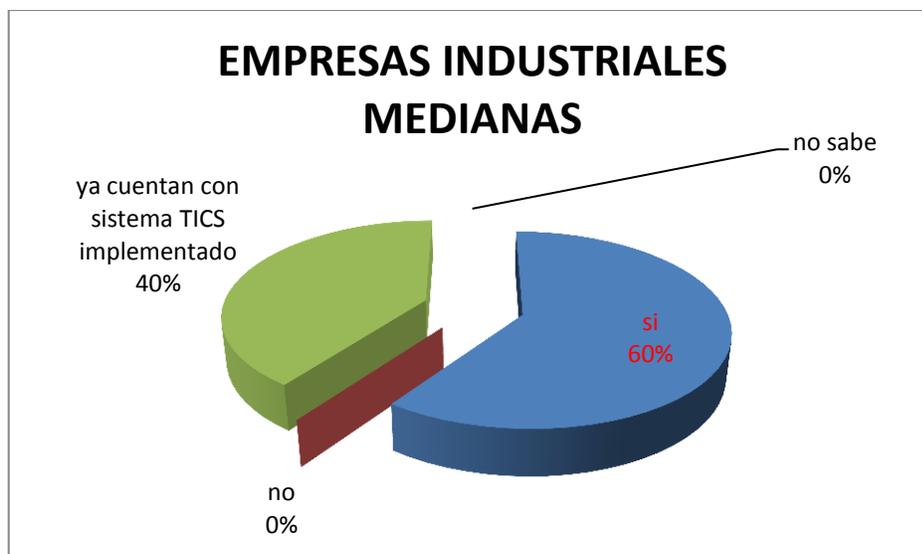


Gráfico 4.18 Pregunta 5 de la encuesta a empresas industriales medianas.

Fuente: Autor

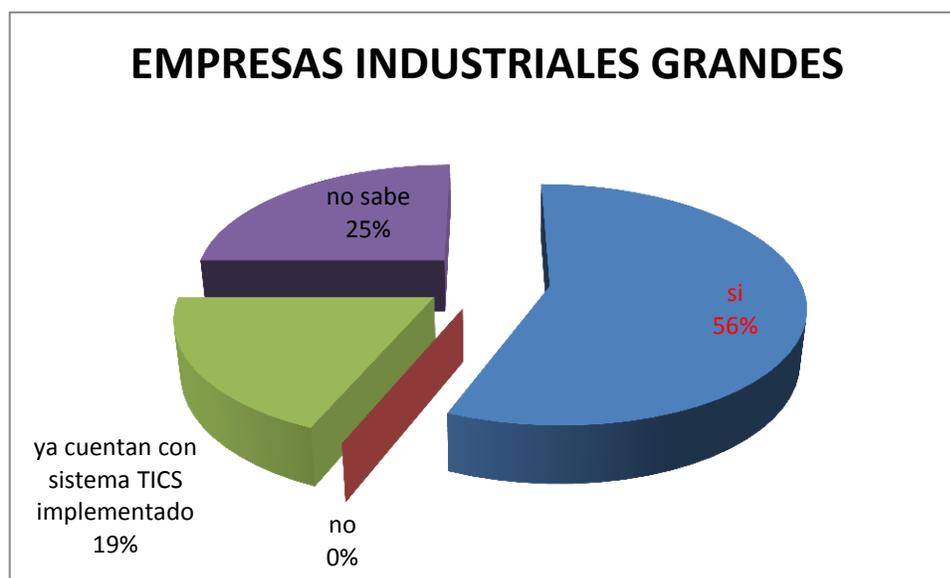


Gráfico 4.19 Pregunta 5 de la encuesta a empresas industriales grandes

Fuente: Autor

Por otro lado las empresas también comparten que desearían contar con un sistema en donde se pudiera controlar la información que envíe el solicitante.

#### 4.6.1.6 Característica más del sistema TIC.

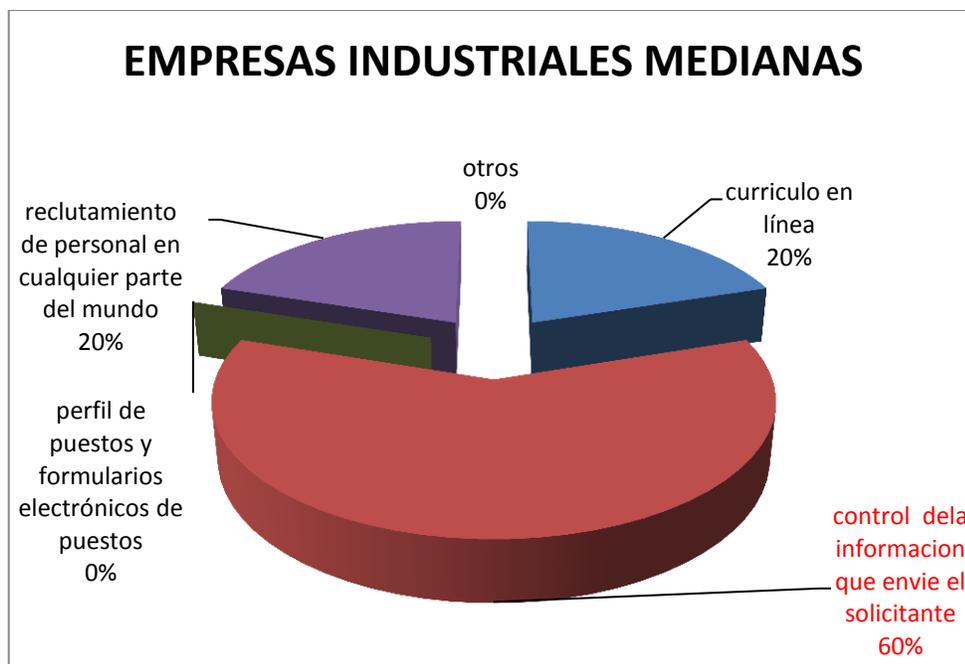


Gráfico 4.20 Pregunta 6 de la encuesta a empresas industriales medianas.

Fuente: Autor

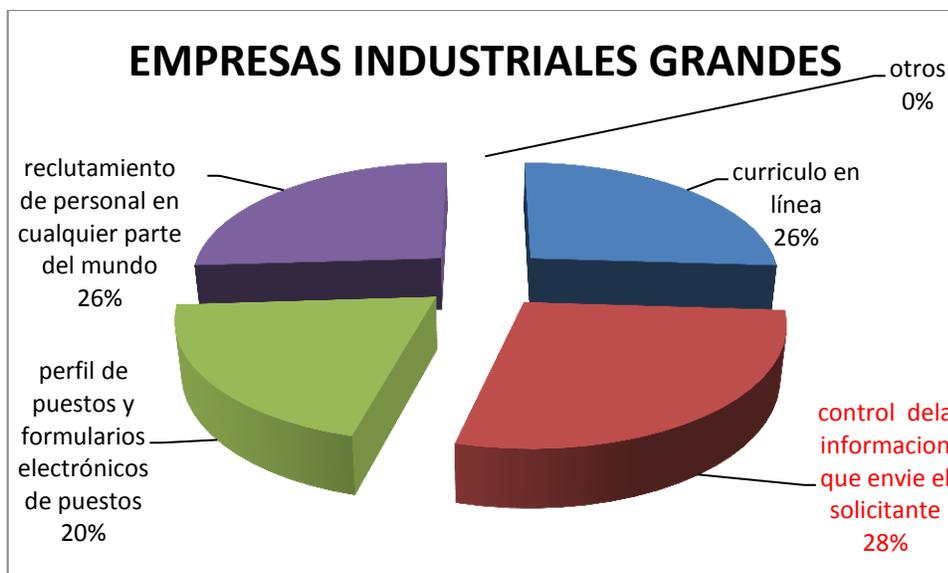


Gráfico 4.21 Pregunta 6 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

Las empresas industriales grandes como las industriales medianas concuerdan que con el uso de las TIC se facilitaría el trabajo en el departamento de talento humano.

#### 4.6.1.7 Ventajas competitivas para la empresa.

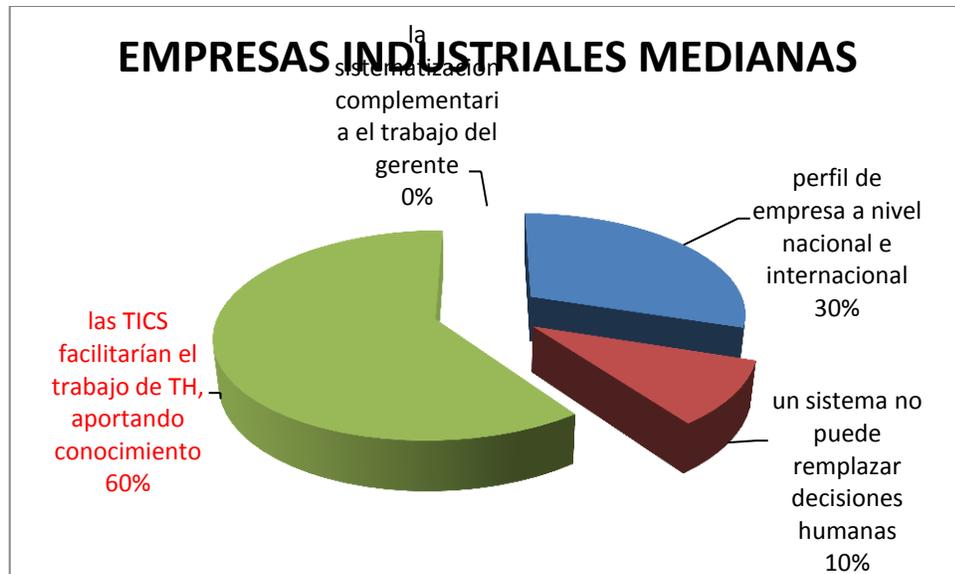


Gráfico 4.22 Pregunta 8 de la encuesta a empresas industriales medianas.

Fuente: Autor

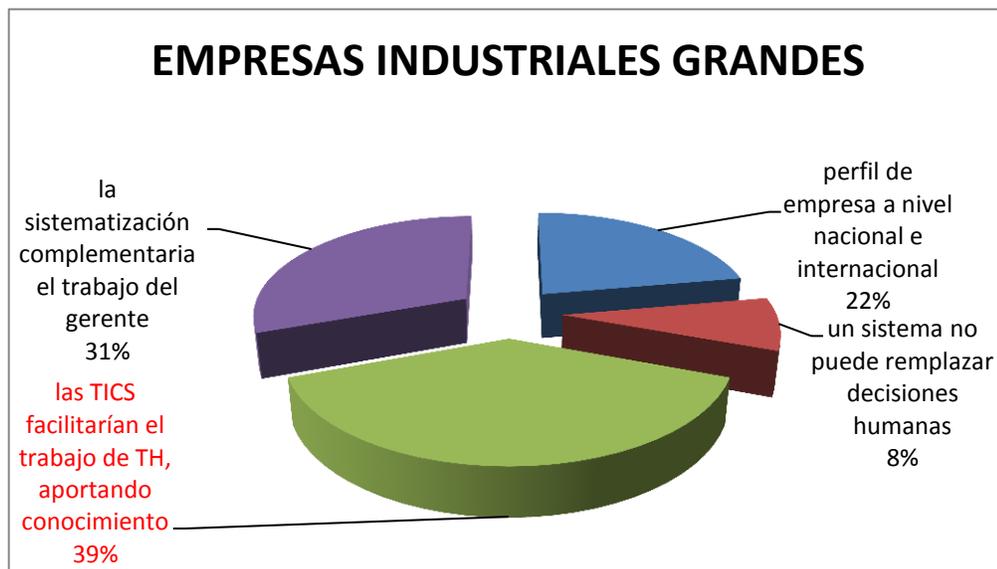


Gráfico 4.23 Pregunta 8 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

En lo que las empresas medianas y grandes no concuerdan es en el objetivo principal de las TIC ya que en las medianas la mayoría de las empresas acotaron que estas Tecnologías ayudarían en la automatización del proceso de reclutamiento y selección de personal mientras que en las empresas grandes añadieron que el objetivo principal sería aportar valor agregado e incrementar su competitividad.

#### 4.6.1.8 Objetivo principal de las TIC.

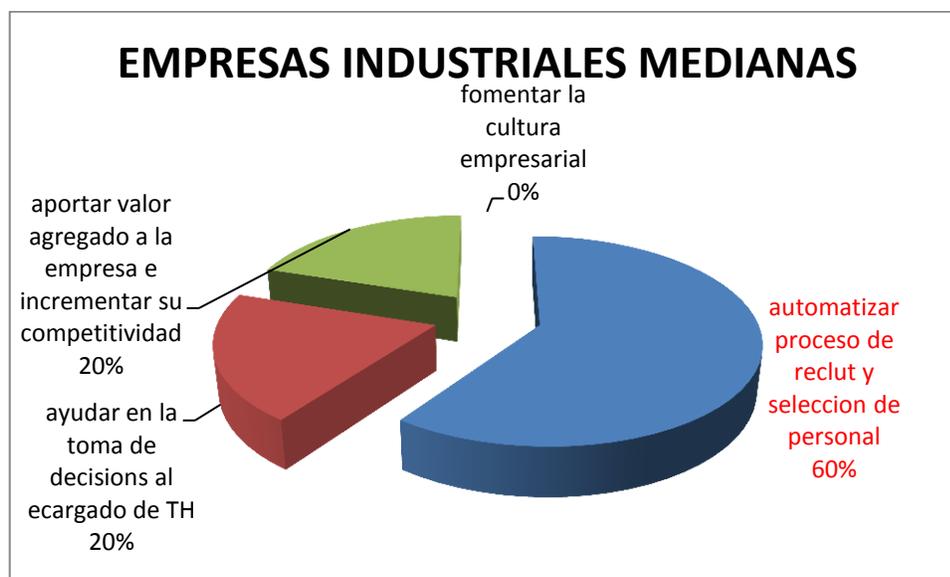


Gráfico 4.24 Pregunta 7 de la encuesta a empresas industriales medianas.

Fuente: Autor

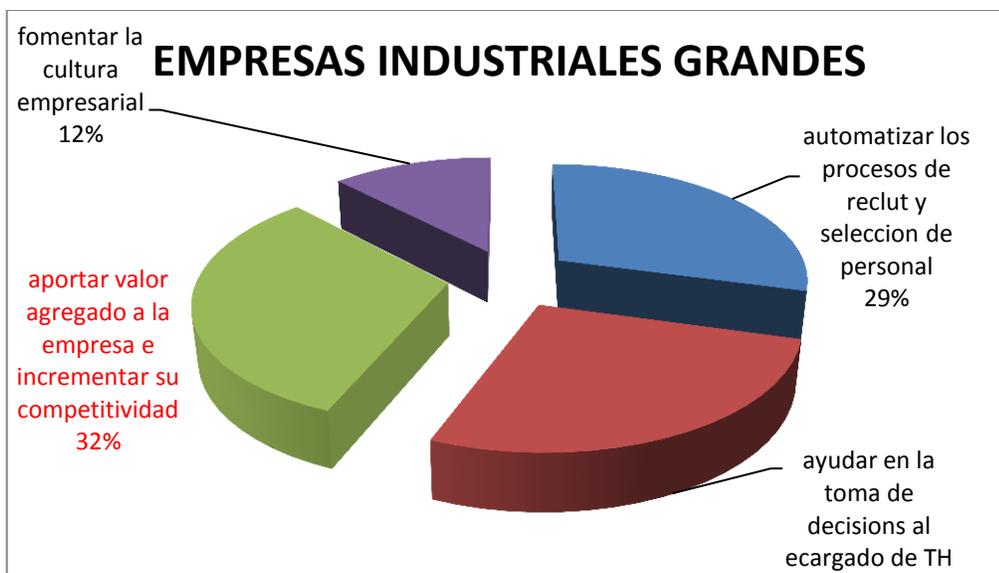


Gráfico 4.25 Pregunta 7 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

Y por último las empresas medianas y grandes añadieron que con el uso de las Tecnologías de la información existe una reducción de costos en el proceso de reclutamiento y selección.

#### 4.6.1.9 Tipo de reducción.

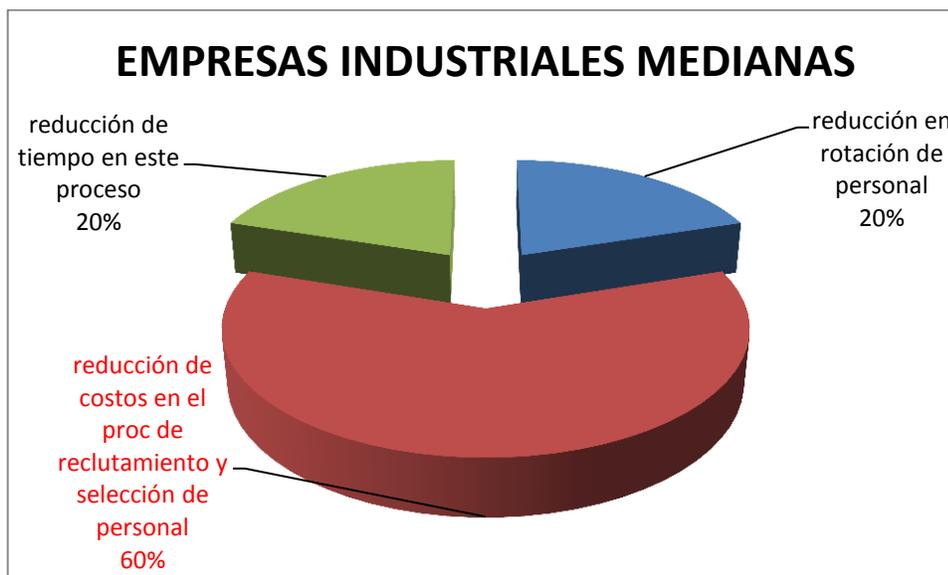


Gráfico 4.26 Pregunta 9 de la encuesta a empresas industriales medianas.

Fuente: Autor

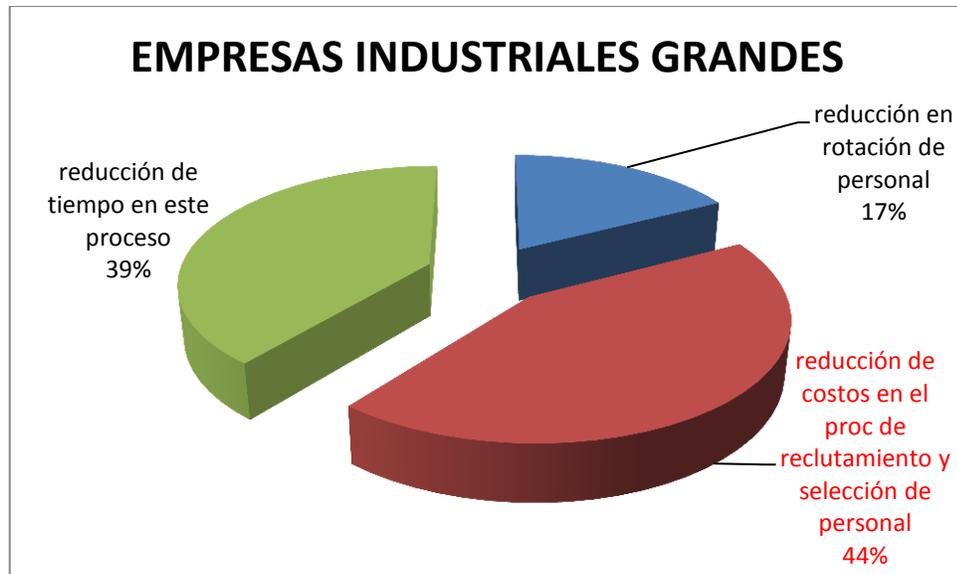


Gráfico 4.27 Pregunta 9 de la encuesta a empresas industriales grandes.

Fuente: Autor

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

La presente tesis se realizó para analizar el impacto de las Tecnologías de Información y su aporte en el proceso de reclutamiento y selección de personal en las empresas industriales de la ciudad Cuenca, el medio que se usó fueron las encuestas las cuales se aplicaron al personal de talento humano de cada una de las empresas seleccionadas encontrándose con algunos problemas no todas las personas a las que fue aplicada la encuesta tuvieron la misma apertura para proporcionar la información ya que se sentían un poco recelosos de compartir los datos de su organización con una persona externa, sin embargo con la información que se obtuvo se puede concluir lo siguiente:

- La mayoría de empresas industriales grandes usan las Tecnologías de la información al momento de reclutar y seleccionar personal.
- Las Tecnologías de la información más utilizadas en la actualidad en las empresas industriales grandes de la ciudad de Cuenca son la Internet y la bolsa de trabajo.
- Por medio de las TIC las empresas industriales grandes disminuyen el tiempo de reclutamiento y selección de personal, por medio de las TIC se agiliza el trabajo en el departamento de talento humano, se puede realizar diferentes actividades con el uso de estas herramientas haciendo que estos componentes aportan en las TIC; como por ejemplo: aplicación de test de habilidades, personalidad, conocimientos en línea, a pesar que no se pudo contar con un dato numérico que nos permita determinar el impacto en el ahorro de tiempo en el proceso de selección, puesto que en el departamento de talento humano no se cuenta con esta información, ya que antes no se ha realizado estudios para medir cual es el tiempo que toma el proceso de reclutamiento y selección de personal con las herramientas tradicionales, a pesar de esta falta de información el personal de talento humano percibe que si existe una reducción de tiempo en este proceso, haciendo que las TIC sean herramientas de apoyo haciendo que el proceso sea más ágil.
- Se conoció la importancia de las Tecnologías de la Información en el proceso de reclutamiento y selección de personal siendo esta positiva para la mayoría de las empresas encuestadas, haciendo que las TIC aportan valor agregado a las mismas e incrementan su competitividad.

- Se identificó que con el uso de las TIC en el proceso de reclutamiento y selección de personal de las empresas industriales se obtiene una reducción de costos el cual se percibe dentro del departamento, tampoco se pudieron obtener cifras por parte de las organizaciones objeto del estudio, que nos pudieran ayudar a cuantificar el verdadero impacto dentro de las mismas, ya que cuando se pide información financiera a las empresas no les resulta fácil proporcionar esos datos por cuestiones de privacidad, a demás no se conoce si las empresas industriales específicamente el departamento financiero lleva el registro de reducción de costos a lo que refiere el proceso de reclutamiento y selección de personal con el uso de TIC.
- Aunque no todas las empresas industriales cuentan con un sistema de TIC dentro del departamento de talento humano para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal, la mayoría de las empresas estarían dispuestas a invertir en estas Tecnologías porque son conscientes, o al menos tienen la percepción de que este tipo de inversiones les ayudará para que el proceso sea mucho más rápido y dinámico.
- Se comprobó que con el uso de las TIC se puede obtener efectividad y a su vez eficiencia en el proceso de reclutamiento y selección de personal, ya que con el uso de las Tecnologías de la información se puede obtener mayor número de candidatos, sin embargo no se puede asegurar que el candidato sea el mejor para el puesto porque tampoco se ha realizado el estudio de rotación de personal, dentro del departamento de talento humano, así como no se conoce la opinión de las áreas receptoras de personal seleccionado.

Se comprueba como afirmativa la hipótesis de trabajo ya que con el uso de las Tecnologías de la información en las empresas industriales grandes de la ciudad de Cuenca se obtiene varios beneficios en el proceso de reclutamiento y selección de personal dentro del departamento de talento humano considerando que aumenta el valor de la empresa, facilita el trabajo al encargado de este proceso, reduce los costos del mismo y mejora la administración del área de talento humano.

Después de haber realizado el análisis del impacto de las Tecnologías de la información en el proceso de reclutamiento y selección de personal se puede decir que estas nuevas Tecnologías están aportando cada día más dentro del departamento de talento humano haciendo que los encargados del proceso tomen mejores decisiones ya que cuentan con estas nuevas herramientas las cuales aportan positivamente; sin embargo con este estudio no podemos conocer si el personal seleccionado sea más eficiente lo que si se puede acotar es que este

estudio abre una pauta para futuras investigaciones que se pudieran hacer en el departamento de talento humano ya que si ya conocemos que las TIC están aportando positivamente dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, se podría investigar como es el desempeño del personal reclutado por medio de estas herramientas informáticas en comparación con los métodos tradicionales, a demás por medio de esta herramientas se podrían realizar estudios posteriores de usos de componentes dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal que pueden aportar las TIC como por ejemplo análisis de veracidad de títulos académicos o los diferentes test que se aplican en las organizaciones y con toda esa información el departamento de talento humano obtendría mejores resultados.

### **RECOMENDACIONES**

La recomendación que se podría dar a las empresas industriales grandes después de haber realizado esta investigación, es que los miembros del departamento de talento humano deben profundizar en este proceso de la utilización de las TIC dentro del período de reclutamiento y selección de personal, a demás antes de añadir algún componente tecnológico, hay que conocer bien a la organización porque muchas veces las personas que laboran en la empresa no tienen suficientes conocimientos sobre su propia organización o sus procesos empresariales y de esta manera se podría evitar el fracaso del uso de alguna herramienta tecnológica; por esta razón se recomienda a las empresas industriales en invertir en capacitación al personal de talento humano, de modo que profundicen sus conocimientos acerca del uso de las Tecnologías de Información en el proceso de reclutamiento y selección de personal y de esta manera los nuevos conocimientos adquiridos sean aplicados de la mejor manera dentro del departamento y por otro lado las empresas deben también invertir en herramientas tecnológicas ya que al fusionar estos dos componentes se podría obtener mejores resultados.

Por otro lado las empresas del sector industrial deberían hacer un uso más grande de las TIC en lo que se refiere al proceso de reclutamiento y selección de personal en el departamento de talento humano puesto que se demuestra que su aporte es positivo y trae muchos beneficios no solo en el departamento sino en toda la empresa ayudándola a posicionarse en un mejor sitio de esta manera si cada vez se utiliza las TIC dentro de una empresa el desarrollo de la misma crece cada día más.

Junto con un personal capacitado y comprometido con el uso de las TIC dentro del departamento de talento humano el proceso podrá ser llevado de mejor manera pudiendo llegar a contratar al empleado más idóneo para cada puesto.

## FUENTES ELECTRÓNICAS DE CONSULTA

- [1] [http://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADas\\_de\\_la\\_informaci%C3%B3n\\_y\\_la\\_comunicaci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADas_de_la_informaci%C3%B3n_y_la_comunicaci%C3%B3n)
- [2] <http://informacion-comunicacion3.spot.com/p/clasificacion-de-las-TIC.html>
- [3] <http://www.datahousecompany.com/produccion.html>
- [4] <http://unionpyme.com/index.php/blog/item/software-contable-con-niif-para-empresas-de-servicios-3>
- [5] <http://www.slideshare.net/GestioPolis.com/gestion-de-recursos-humanos>
- [6] <http://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamientos>
- [7] <http://www.monografias.com/trabajos12/reclper/reclper.shtml>
- [8] [http://www.pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1946-20262007000100003&script=sci\\_arttext](http://www.pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1946-20262007000100003&script=sci_arttext)
- [9] Estadísticas de tecnología, [http://www.inec.gob.ec/sitio\\_TIC2012/](http://www.inec.gob.ec/sitio_TIC2012/)
- [10] <http://www.tecnologiapyme.com/recursos-humanos/seleccion-de-personal-por-Internet-i-ventajas-e-inconvenientes>
- [11] <http://es.kioskea.net/contents/699-correo-electronico>
- [12] [http://www.ehowenespanol.com/estrategia-reclutamiento-rrhh-info\\_143149/](http://www.ehowenespanol.com/estrategia-reclutamiento-rrhh-info_143149/)
- [13] Estadísticas de tecnología, [http://www.inec.gob.ec/sitio\\_TIC2012/](http://www.inec.gob.ec/sitio_TIC2012/)
- [14] <http://www.altamirahrm.com/es/software/sistema-de-seleccion/programa-de-reclutamiento>
- [15] <http://www.niloosoft-la.com/productos.html>
- [16] [http://www.freedownloadmanager.org/es/downloads/B%C3%BAqueda\\_de\\_Curriculum\\_Vitales\\_por\\_Internet\\_70091\\_p/](http://www.freedownloadmanager.org/es/downloads/B%C3%BAqueda_de_Curriculum_Vitales_por_Internet_70091_p/)
- [17] <http://www.nexo-digital.com/huma-nex---software-para-la-gestion-de-procesos-de-seleccion-y-ofertas---21-cn.asp>
- [18] <http://www.theibfr.com/INTERNET/CR031513826-Presentation-MaciasCalleros-Analisis.pdf>
- [19] [http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%2053-96.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%2053-96.pdf)
- [20] [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GITR\\_Report\\_2011.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GITR_Report_2011.pdf)

[21] [http://www.infomadera.net/uploads/articulos/archivo\\_4363\\_11799.pdf?PHPSESSID=05eb8cd6ac5a6cac05151ac876795940](http://www.infomadera.net/uploads/articulos/archivo_4363_11799.pdf?PHPSESSID=05eb8cd6ac5a6cac05151ac876795940)

[22] <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/39127/RVE100Completo.pdf>

[23] <http://www.slideshare.net/hcarrion/encuesta-tic-en-la-empresas-2013>

[24] <http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=CENEC&MAIN=WebServerMain.inl>

[25] <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/cuenca-un-nicho-exclusivo-de-grandes-empresas-578600.html>

[26] <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/cuenca-un-nicho-exclusivo-de-grandes-empresas-578600.html>

[27] <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/cuenca-un-nicho-exclusivo-de-grandes-empresas-578600.html>

Invec corporación de inversiones. (2012). *La industria en Azuay Cuenca*. Recuperado el 29 de julio del 2013, de [http:// www.invec.ec](http://www.invec.ec)

INEC. (2011). *Resultados Censo Nacional Económico*. Recuperado el 29 de julio del 2013, de <http://www.inec.gob.ec>

El Tiempo. (2013). *Dos zonas industriales se proyectan en Azuay*. Recuperado el 30 de julio del 2013, de <http://www.eltiempo.com.ec>

Aptitus. (2010). *Sepa como evitar la Rotación de Personal*. Recuperado el 30 de julio del 2013, de [http:// www.aptitus.com](http://www.aptitus.com)

Vistazo. (2013). *Revelando realidades*. Recuperado el 30 de julio del 2013, de <http://www.vistazo.com>

Ekos. (2011). *Ranking empresarial*. Recuperado el 31 de julio del 2013, de <http://www.ekos.com>

GestioPolis. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Recuperado 10 de octubre del 2013, de <http://www.slideshare.net/GestioPolis.com/gestion-de-recursos-humanos>

Wikipedia. (2008). *Tecnologías de la Información y Comunicación*. Recuperado 20 de octubre del 2013, [http://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADas\\_de\\_la\\_informaci%C3%B3n\\_y\\_la\\_comunicaci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADas_de_la_informaci%C3%B3n_y_la_comunicaci%C3%B3n)

Union Pyme, (2010). *Controla tu industria con recetas y liquidación de costos indirectos de fabricación automáticas*. Recuperado 22 de octubre del 2013, <http://unionpyme.com/index.php/blog/item/software-contable-con-niif-para-empresas-de-servicios-3>

Tecnología Pyme, (2009) *Selección de personal por Internet (I): ventajas e inconvenientes*. Recuperado el 25 de octubre del 2013 de <http://www.tecnologiapyme.com/recursos-humanos/seleccion-de-personal-por-Internet-i-ventajas-e-inconvenientes>

Nexdigital, (2005) *Human nex-Software para la gestión de ofertas*. Recuperado el 28 de octubre del 2013 de <http://www.nexo-digital.com/huma-nex---software-para-la-gestion-de-procesos-de-seleccion-y-ofertas---21-cn.asp>

Altamira, (2007) *Sistema de reclutamiento de persona*. Recuperado el 25 de octubre del 2013 de <http://www.altamirahrm.com/es/software/sistema-de-seleccion/programa-de-reclutamiento>

## ANEXOS

### ANEXO 1: ENCUESTA

1 ¿En la empresa que usted labora el proceso de reclutamiento y selección de personal se lleva por medio de?:

- a) métodos tradicionales
- b) métodos con el uso de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación)

1.1 ¿Cómo calificaría el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa que labora?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Deficiente

2 ¿Qué métodos utiliza para reclutar personal para la empresa?

- a) Recomendaciones
- b) Extranet, Intranet
- c) Internet, Bolsa de Trabajo
- d) Empresas Consultoras
- e) Medios de Comunicación (radio, periódico, etc)
- f) otros

2.1 ¿De los métodos mencionados anteriormente cual considera Ud. que es el más importante para el proceso de reclutamiento de personal dentro de su empresa?

3 ¿Considera usted, que las Tecnologías de Información pueden ayudar a mejorar los procesos de reclutamiento y selección de Personal en la empresa?

- a) Mucho
- b) Regular

- c) Poco
- d) Casi nada
- e) Nada

4. ¿La empresa en la que labora, cuenta con alguna tecnología para el proceso de Reclutamiento y selección de Personal como por ejemplo:

- a) Internet, bolsa de trabajo, buro de antecedentes laborales
- b) Software desarrollado por la propia empresa
- c) Software externo de reclutamiento de personal
- d) Métodos comunes de reclutamiento de personal
- e) No aplica
- f) Otros \_\_\_\_\_

5 ¿Estaría dispuesta la empresa en donde labora en invertir en Tecnologías de la información para aplicarlas en el proceso de reclutamiento y selección de personal?

Si \_\_\_

No \_\_\_

Ya cuentan con un sistema de TIC implementado \_\_\_\_

No sabe \_\_\_\_

6.- En el caso que desee, o ya utilice la tecnología de información para reclutar personal, que aspectos debe considerar el sistema para que cumpla con los requisitos de reclutar personal en la empresa

- a) Currículum en línea
- b) Control y monitoreo de la información que envié el solicitante

- c) Perfiles de Puestos y Formularios electrónicos de puestos
- d) Reclutamiento de personal en cualquier parte del mundo
- e) Todas las anteriores
- f) Otros \_\_\_\_\_

7. En caso de que la empresa en donde labora ya cuente utilice un sistemas TIC ¿Cuál cree usted que sea el objetivo principal de estas Tecnologías?

- a) Automatizar los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal
- b) Ayudar en la toma de decisiones al encargado de talento humano
- c) Aportar un valor agregado a su empres e incrementar su competitividad
- d) Fomentar la cultura empresarial

8. Considera Ud. que al utilizar un sistema TIC su empresa pudiera brindar ventajas competitivas en la empresa

- a) Perfil de empresa a nivel nacional e internacional
- b) Un sistema no puede remplazar las decisiones humanas
- c) Las TIC facilitarían el trabajo TH, aportando conocimiento
- d) La sistematización complementaria el trabajo del gerente

9. Cree Ud. que al utilizar las TIC dentro de su empresa en el proceso de reclutamiento y selección de personal podría obtener:

- a) Reducción en la rotación de personal.
- b) Reducción de costos en el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- c) Reducción de tiempo en este proceso.