

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS 4.0 EN PROCESOS DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA LA EMPRESA
METALCO S.A, EN EL TERCER CUATRIMESTRE DEL 2021**

AUTORA: MARIAN NAVAS LOAICIGA

San José, Costa Rica, 2021

Tabla de contenido

DECLARACIÓN JURADA	2
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR	3
SOLICITUD DE DEFENSA DEL ESTUDIANTE -.....	4
CÉDULA	5
CARTA DE AGRADECIMIENTO	6
DEDICATORIA	7
CONTENIDO	8
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
JUSTIFICACIÓN	11
OBJETIVOS	13
OBJETIVO GENERAL	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	13
ANTECEDENTES	14
PROYECCIONES	28
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	29
RECLUTAMIENTO	30
TENDENCIAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN 4.0	32
<i>INBOUND RECRUITING</i>	35
SOCIAL RECRUITING: EL VALOR DE LAS REDES SOCIALES	36
NETWORKING	40
REPUTACIÓN DIGITAL	40
TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO 4,0	40
GAMIFICACIÓN, UNA TENDENCIA DEL RECLUTAMIENTO 4.0	42
EFICIENCIA DEL RECLUTAMIENTO 4,0	43
DIGITALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	43
INTELIGENCIA ARTIFICIAL	44
BIG DATA	44
EMPLOYER BRANDING	44
BENEFICIOS DEL RECLUTAMIENTO 4.0	45

EVOLUCIÓN DEL RECLUTAMIENTO TRADICIONAL A LO DIGITAL	46
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	47
ENFOQUE.....	48
DISEÑO.....	49
POBLACIÓN Y MUESTRA	51
INSTRUMENTO	52
CAPÍTULO IV. INTERPRETACIÓN DEL DATO CUALITATIVO.....	57
UNIDAD DE ANALISIS.....	88
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES.....	93
PROPUESTA	96
FLUJO DE PROCESOS.....	98
CRONOGRAMA.....	101
PLAN DE ACCIÓN.....	102
CIBERSEGURIDAD.....	102
ESTABLECER UNA VOZ E IMAGEN EN REDES SOCIALES.....	103
PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN REDES SOCIALES.....	104
BIBLIOGRAFÍA.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA # 1 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 1	60
TABLA # 2 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 2	61
TABLA # 3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 3	63
TABLA # 4 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 4	65
TABLA # 5 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 5	67
TABLA # 6 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 6	69
TABLA # 7 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 7	70
TABLA # 8 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 8	71
TABLA # 9 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 9	72
TABLA # 10 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 10	74
TABLA # 11 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 11	75
TABLA # 12 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 12	77
TABLA # 13 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 13	78
TABLA # 14 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 14	80
TABLA # 15 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 15	82
TABLA # 16 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 16	85
TABLA # 17 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA, PREGUNTA NUMERO 17	87
ANEXO.....	110

INDICE DE IMÁGENES

IMÁGENES 1	116
IMAGEN 2	117
IMAGEN 3	118
IMAGEN 4	119
IMAGEN 5	120
IMAGEN 6	121
IMAGEN 7	122
IMAGEN 8	123
IMAGEN 9	124
IMAGEN 10	125
IMAGEN 11	126
IMAGEN 12	127
IMAGEN 13	128
IMAGEN 14	129
IMAGEN 15	130
IMAGEN 16	131
IMAGEN 17	132
IMAGEN 18	133
IMAGEN 19	134

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Justificación

La industria siempre se encuentra en constante cambio, indistintamente de su área, por lo que Talento Humano no se quedó atrás y tiene su respectiva relación en las nuevas tendencias 4.0, las cuales llegaron para quedarse envolviendo al departamento en la virtualidad, automatización de procesos, siempre en búsqueda de la eficiencia, y con ella el uso de tecnologías o inteligencia artificial, sacándolos de algunas zonas de confort.

Alba y Palencia (2019) comentan en su estudio Aspectos Básicos de la industria, para el ministerio de Tecnología de información y comunicaciones de Colombia:

Industria 4.0 se refiere a la cuarta revolución industrial, con las tres primeras marcadas por la mecanización, la electricidad y las tecnologías de la información, respectivamente (Gilchrist, 2016). Esta cuarta revolución industrial es fundamentalmente diferente a las otras tres. Las nuevas tecnologías están fusionando los mundos físicos, digitales y biológicos (Đuričin & Herceg, 2018). Si bien, el término surgió en el ámbito manufacturero, la Industria 4.0 influye directamente en cada sector e industria, de tal forma que la interacción entre las tecnologías digitales y físicas y, en general, las capacidades que ofrece la Industria 4.0 no se limitan a mejorar el inicio, desarrollo y fin de la cadena de suministro, sino que aportan al crecimiento de las utilidades, al desarrollo y transformación de productos, y a la misma experiencia del cliente (Deloitte, 2017, Pág. 7).

Según lo anteriormente mencionado, hará que se deba redefinir y reorganizar ciertos criterios de los departamentos como es, en este caso, Talento Humano, tomando en cuenta las estrategias que ya tiene las empresas e implementado las mejoras respectivas.

¿Pero se sabe a qué conlleva todo eso? Bueno es una automatización de procesos, manejo de Big Data y analítica, generación de experticia del trabajo. Todo lo que son nuevo roles de los profesionales de Talento Humano en sus áreas como lo es en el caso de Reclutamiento y Selección de personal los cual se ha venido dando en la adaptación de los avances tecnológicos desde el 1.0 a la actualidad del 4.0 o headhunting.

Bizneo HR Software (2021) comenta en su blog: Todo sobre actualidad, herramientas y tecnología para optimizar la gestión del Talento Humano;

El reclutamiento 4.0, o Social Recruiting, consiste en la aplicación de técnicas de marketing digital en los procesos de captación de talento y selección de personal. El uso de redes

sociales y profesionales, la gamificación y el networking online son tres de las nuevas técnicas de reclutamiento más utilizadas.

El Social Recruiting utiliza distintos métodos de selección de personal que se nutren tanto de los contactos como de la información obtenida durante el desarrollo de imagen empresarial seria y de referencia. (Pag 1).

Este tipo de reclutamiento se da en su mayor parte a través de la huella digital y su búsqueda a través de las redes sociales, las cuales existen muchas más sin embargo se les puede sacar más provecho a unas que a otras, para esta función las cual brinda un mayor alcance de candidatos.

Pero no es solo redes sociales, con ellos tras la importancia de las habilidades blandas que pueda ofrecer cada candidato. Si bien se sabe la digitalización, favorece a los tiempos de respuesta y es parte de la solución en cuanto a fechas de entrega, pues muchas de las herramientas utilizadas online para los procesos de reclutamiento han venido agarrando más fuerza.

En el caso de la empresa Metalco, es una empresa con más de 50 años en el mercado del sector ferretero - construcción, al ser una empresa consolidada en la cual a lo largos de los años sabe que es lo que le ha funcionado para mantener su departamento de Talento Humano y, sin embargo, es momento de adaptar las nuevas estrategias que más les funcione en su nicho de mercado, así como involucrar más diversidad de edades en la empresa, pues alrededor de un 70% de la población está cerca de la edad de pensionarse.

Hoy en día se cuenta con varias generaciones trabajando en la misma empresa. La edad ha dejado de ser un factor de profesionalismo, conocimiento y experiencia siendo lo más importante.

Los baby boomers, la generación X y los Millenials ofrecen distintos métodos de talento lo cual hace que haya una gran diversificación de edades, sin embargo, siempre es muy importante poder manejar un equilibrio, debido a que, si hay más de una generación u otra puede generar distintos conflictos en la empresa, ya sea que quieren crecer muy rápido dentro de la misma o no evolucionen al ritmo que esta quiere.

Todos los colaboradores de las empresas deben de manejar las nuevas tecnologías y cambios según vamos evolucionando, como las tendencias 4.0 en la industria implicando cambios en distintas formas en cada departamento de las empresas.

Objetivos

Objetivo General

- Analizar las tendencias 4.0 en procesos de reclutamiento y selección para la empresa Metalco SA, en el tercer cuatrimestre del 2021.

Objetivos Específicos

- Identificar las tendencias 4.0 en los procesos Reclutamiento y Selección para diseñar nuevas estrategias.
- Describir el proceso de Reclutamiento y Selección actual que se utiliza para identificar áreas de mejora.
- Comparar las tendencias 4.0 con el actual proceso de Reclutamiento y Selección que tiene la empresa para actualizar el manual de procedimientos en esta área.

Problema de la investigación

El reclutamiento y selección de talento es el instrumento más utilizado, por los especialistas en atracción de talento, para realizar la búsqueda del personal idóneo para sus representadas, según las competencias y habilidades requeridas para la plaza vacante.

En los últimos años, se ha venido modificando los procesos de reclutamiento y selección esto para cumplir con ciertos estándares mínimos solicitados en la reforma procesal laboral. Con el paso de los años se ha visto una marcada tendencia de cambio en los procesos hacia el cambio de la virtualidad y a su vez la forma de realizar las entrevistas.

En la presente investigación, se realizará una evaluación y modificación de los procesos de Talento Humano en el área de reclutamiento y selección que realiza la empresa Metalco S.A, y sus distintas maneras de reclutamiento, interno, externo, head hunter, outsourcing entre otras.

Metalco es una empresa con más de 50 años en el mercado a través de todo Centroamérica y el caribe, en el cual cuenta con un personal sumamente estable, con un nivel de rotación de más menos 4%, por lo cual no habían considerado la necesidad de una actualización en los procesos.

Con los cambios que, en los avances tecnológicos, hacia las tendencias 4,0 en donde se proyecta la virtualidad en muchos sectores. Por lo que ante esta situación se busca desarrollar una propuesta que avale y mejore el proceso de reclutamiento y selección del personal mediante distintas técnicas de entrevistas adaptadas a la nueva realidad, en donde se cumpla con las todas las necesidades de la empresa y se definan las pautas a seguir para satisfacer las necesidades los objetivos de la organización.

Por lo que se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las tendencias 4.0 en Reclutamiento y Selección que se ejecutan en la empresa Metalco S.A?

Antecedentes

Tesis Internacionales

La investigación consultada la realiza Farra y Jauge (2018), para la Universidad Nacional del Comahue, para optar por el grado académico de Gestión de Recursos Humanos, con el tema Clima Laboral, en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Provincia de Río Negro: factores que influyen en el desempeño laboral de los Recursos Humanos.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: “Analizar los factores que inciden en el clima organizacional del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca”. Y los siguientes Objetivos Específicos: Identificar el sistema de administración predominante en el MAGyP de acuerdo con las definiciones teóricas propuestas, Identificar qué procesos significativos afectan el clima organizacional del periodo de análisis y cuál sería su influencia en el desempeño de los empleados, Identificar qué aspectos del Clima Organizacional afectan la motivación, el desempeño y satisfacción de los trabajadores.

Se aplica la metodología cualitativa, mediante una encuesta como instrumento. Contiene la siguiente conclusión: el Cuestionario utilizado como herramienta de investigación, permitió obtener una visión más clara y precisa sobre las percepciones y sentimientos de los trabajadores, asociados a las condiciones del Clima Organizacional. Y la siguiente recomendación: Resultaría necesario reforzar la difusión, el esclarecimiento, los alcances y el detalle pormenorizado de la razón de ser del MAGyP, en tanto son estos objetivos e incumbencias, la base del Contrato Social que legitima la existencia del organismo.

La investigación consultada realizada por Ataypoma e Inga (2018), para la Universidad Nacional Huancavelina, para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración, con el tema La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la Provincia de Huancavelica – Periodo 2018. Y los siguientes Objetivos Específicos:

Determinar la relación de la Admisión de Personas como dimensión de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la Provincia de Huancavelica – Periodo 2018,

Se aplica la metodología cuantitativa, utilizando como instrumento la escala de Likert. Contiene la siguiente conclusión: Se ha determinado que la admisión de personas como parte de la gestión del talento humano se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL de la Provincia de Huancavelica. La intensidad de la relación obtenida es $r_s=0,60$ que se tipifica como positiva media. El 3,7% de servidores considera que la admisión de personas es muy desfavorable, el 24,1% lo considera desfavorable, el 40,7% la consideran favorable y el 31,5% lo considera muy favorable. Y la siguiente recomendación: Es importante que las autoridades y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Huancavelica, mejoren los planes de trabajo respecto a las capacitaciones y especializaciones de los trabajadores administrativos, que la mejora sea constante, toda vez que las competencias adquiridas servirán para mejorar las actividades que se realiza, en bien de la institución y de la población en general.

La investigación consultada la realiza Benavides, Talavera y Gutiérrez (2016), para la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Empresas, con el tema Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Plásticos García Castro.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Valorar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Plásticos García Castro en el primer semestre del año 2016. Y los siguientes Objetivos Específicos: Diagnosticar el clima organizacional en que se desempeñan los colaboradores de la empresa Plásticos García Castro, Identificar los factores que influyen en el clima organizacional de la empresa Plásticos García Castro, Determinar relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Plásticos García Castro, Proponer plan de mejoras que fortalezcan el clima organizacional de la empresa Plásticos García Castro.

Se aplica la metodología cualitativa, utilizando la encuesta y entrevistas como instrumento. Contiene la siguiente conclusión: El clima predominante en la empresa es autoritario paternalista debido a que las decisiones son meramente de la dirección, sin embargo, se escucha la opinión de los colaboradores y el jefe participa y se relaciona en las actividades de la empresa. Y la siguiente recomendación: Crear un departamento de Recursos Humanos para tener un proceso de reclutamiento, selección, contratación y capacitación que le permita a la empresa tener un personal calificado y acorde a las necesidades del puesto y tener una evaluación de los mismos.

La investigación consultada la realiza Vera (2018), para la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración, con el tema El Talento Humano y su influencia en la Competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Demostrar de qué manera el talento humano influye en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016. Y los siguientes Objetivos Específicos: Determinar la influencia de las capacidades del talento humano en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016, Analizar la influencia del compromiso del talento humano en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016, Determinar la influencia de la acción del talento humano en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.

Se aplica la metodología cuantitativa, con una encuesta como instrumento. Contiene la siguiente conclusión: Según la hipótesis general, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.002, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde el talento humano influye significativamente en la competitividad del colaborador, con una correlación positiva media del 61.1%, entre el talento humano y la competitividad del colaborador. Por lo que el talento humano (capacidades, compromiso y acción) es importante e influye en la competitividad no solo del mismo colaborador, sino que, en todo el clima laboral de la Gerencia, afectando a sus

compañeros ya sea positiva o negativamente. Y la siguiente recomendación: Realizar un control en la participación, asistencia y compromiso del colaborador frente a las capacitaciones, talleres que la institución le brinda, para ante cualquier deficiencia que se detecte, el Gerente pueda hacer su respectiva observación al colaborador, este pueda analizar la situación y hacerles llegar su respectiva llamada de atención.

La investigación consultada la realiza Rojas y Vílchez (2018), para la Universidad Norbert Wiener (Perú), para optar por el grado académico de Maestro en Gestión de Salud, con el tema Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018. Y los siguientes Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018, Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

Se aplica la metodología cuantitativa, con un cuestionario como instrumento. Contiene la siguiente conclusión: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Y la siguiente recomendación: Implementar el área de Gestión del Talento Humano en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, motivando al personal, y realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, fomentando así un mejor desempeño laboral de los trabajadores, el cual se debería implementar en todos los centros de salud para mejorar el desempeño laboral a nivel MINSA

La investigación consultada la realiza Pinedo y Quispe (2017), para la Universidad San Ignacio de Loyola, para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración, con el tema La gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Pretex S.A.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Determinar si la Gestión del Talento Humano influye en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. Y los siguientes Objetivos Específicos: Determinar la influencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A, Determinar la influencia en el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A, Determinar la influencia en el desarrollo y recompensas del personal en la necesidad de crecimiento laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

Se aplica la metodología cuantitativa, con una encuesta como instrumento. Contiene la siguiente conclusión: En relación con la primera dimensión, se concluye que la descripción de puestos es considerada como pieza clave dentro del proceso de reclutamiento y de suma importancia para la obtención del personal calificado, del mismo modo adquiera un tipo motivación intrínseca por el cargo que desempeñaría. Y la siguiente recomendación: El proceso de reclutamiento y selección es uno de los procesos más representativos y decisivos para la contratación del personal, por lo cual existen métodos y fuentes de reclutamiento que es importante para que la empresa maneje mejor sus procesos desde la mejora del proceso de descripción del puesto con la finalidad de obtener el perfil más adecuado; por tal motivo, se propone pequeñas asesorías a los jefes y gerentes de áreas para ayudarlos y que puedan aprender a realizar una buena descripción del puesto.

La investigación consultada la realiza Molina (2020), para la Universidad Internacional SEK del Ecuador, para optar por el grado académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, con el tema Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Diseñar un plan de intervención de factores de Riesgo Psicosocial en una empresa del sector industrial agro-veterinario, textil, alimenticio y la construcción a través de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo. Y los siguientes Objetivos Específicos: Identificar los factores de riesgo psicosocial a través de la aplicación de la encuesta del Ministerio del Trabajo a todo el personal de la organización para cuantificar los niveles de riesgo existentes en la

organización, Evaluar los factores de riesgo psicosocial a través de la metodología planteada por el ministerio de trabajo a todos los factores de riesgos identificados en las encuestas para establecer planes de acción que mitiguen los riesgos encontrados, Proponer un cronograma de implementación de los planes de acción que promuevan la prevención y control de los factores de los riesgos psicosociales detectados para el beneficio de salud mental, así como del desempeño laboral de los trabajadores de la organización.

Se aplica la metodología cuantitativa, utilizando como instrumentos una participación, así como una evaluación y encuesta psicosocial. Contiene la siguiente conclusión: Los riesgos psicosociales se pueden presentar en mayor o menor grado, todo esto podrá depender de la naturaleza de la empresa, por tal razón, es necesario elaborar el análisis del riesgo para de esta manera evitar afecciones a la salud de los trabajadores, así como evitar la rotación del personal. Y la siguiente recomendación: Es necesario comprometer a la participación tanto de jefes como supervisores de cada una de las áreas dentro de las actividades que corresponden a la mitigación de los riesgos psicosociales. Es necesario fomentar la participación y la asistencia de los trabajadores a todas las capacitaciones o talleres que se dictan en la organización.

La investigación consultada la realiza Espilco (2018), para la Universidad de San Martín de Porres, para optar por el grado académico de Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos, con el tema Eficiencia de la metodología de reclutamiento 2.0 comparado con un reclutamiento tradicional en una universidad de Lima metropolitana – 2016.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Determinar las diferencias existentes entre la gestión de los procesos de reclutamiento tradicional con los procesos de reclutamiento 2.0 de una Universidad de Lima Metropolitana. Y los siguientes Objetivos Específicos: Determinar las diferencias existentes entre la gestión de los procesos de reclutamiento tradicional con los procesos del Reclutamiento 2.0 de una Universidad de Lima metropolitana, en cuánto al tiempo de demora para encontrar a la persona idónea para el puesto, Determinar las diferencias que existirán entre la gestión de los procesos de reclutamiento tradicional con los procesos del reclutamiento 2.0 de una Universidad de Lima Metropolitana, en cuánto a la captación de currículos que cumplen con el perfil, Determinar las diferencias entre la gestión de los procesos

de reclutamiento tradicional con los procesos de reclutamiento 2.0 de una Universidad de Lima Metropolitana, en cuanto a los costos de horas hombre invertidas.

Se aplica la metodología cuantitativa. Contiene la siguiente conclusión: El costo de horas hombre invertidas es de 13.17 en un proceso de reclutamiento 2.0 lo cual es menor al costo invertido en un reclutamiento tradicional, debido a que hay más currículos que cumplen con el perfil requerido lo cual contribuye a que la selección y contratación de personal se realice de una manera más ágil y, por ende, se reduce el tiempo invertido. Y la siguiente recomendación: Se recomienda a la empresa la aplicación del reclutamiento 2.0, ya que al ser a través de redes sociales o profesionales permite que más personas conozcan a la institución y la transparencia de sus procesos de selección, lo cual contribuye a que las personas se interesen por trabajar en la institución, a la vez, se logra reforzar la imagen de la institución.

Tesis Nacionales

La investigación consultada la realiza Durán y Solís (2016), para la Universidad Internacional de Costa Rica, para optar por el grado académico de Licenciatura en Psicología, con el tema Elaboración de un manual de puestos por perfil de la Fundación Paniamor, a partir del modelo de competencias genéricas.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Elaborar el manual de puestos por perfiles de una organización no gubernamental, a partir del modelo de gestión por competencias. Y los siguientes Objetivos Específicos: Determinar las tareas y responsabilidades, así como los requerimientos específicos, Definir el diccionario de competencias genéricas de una organización no gubernamental, Identificar y describir las conductas clave que corresponden a las competencias genéricas de una organización no gubernamental.

Se aplica la metodología cualitativa, con la observación como instrumento. Contiene la siguiente conclusión: Las organizaciones no gubernamentales cuentan con poco personal de plana y las funciones vinculadas con el Talento Humano, suelen incluirse como una función en los

puestos administrativos. Y la siguiente recomendación: Divulgar el manual de puestos ponerlo a disposición a todas y todos sus colaboradores y colaboradoras y competencias que deben tener y desarrollar en su desempeño Paniamor.

La investigación consultada la realiza Peña (2019), para la Universidad Estatal a Distancia, para optar por el grado académico de Bachiller en Administración de Empresas, con el tema Propuesta de un programa de Inducción y Reinducción para la Dirección Regional de Educación de Pérez Zeledón.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Analizar cómo contribuye el establecimiento de un programa de inducción y reinducción al desempeño laboral de los colaboradores y a la cultura organizacional de la Sede de la Regional de Educación de Pérez Zeledón. Y los siguientes Objetivos Específicos: Conocer el grado de conocimiento por parte de los colaboradores sobre los aspectos filosóficos de la DREPZ, Establecer cómo contribuye la existencia de un proceso de inducción y reinducción al desempeño laboral de los colaboradores y a la cultura organizacional de la DREPZ, Identificar las necesidades de capacitación que requieren actualmente los colaboradores de la DREPZ que permitan fortalecer el desempeño laboral y el sentido de pertinencia, Determinar la percepción que poseen los colaboradores sobre la inducción que reciben por parte de la DREPZ.

Se aplica la metodología cualitativa, siendo un cuestionario el instrumento utilizado. Contiene la siguiente conclusión: La Dirección Regional de Educación de Pérez Zeledón, cuenta con un marco filosófico definidos. La misión, visión y los valores planteados son los principales rectores que articulan lo que desea lograr la institución y como los colaboradores se alinean para el logro de este. Y la siguiente recomendación: Las jefaturas de esta Sede Regional deben profundizar en las razones por las cuales los colaboradores no tienen una identificación total con el marco filosófico, y con base en los descubrimientos que se obtienen, realizar replanteamientos o modificaciones para que exista una alineación entre ambas partes, y la relación entre el marco filosófico, las jefaturas y el personal funcionen en perfecta armonía para el logro efectivo de los objetivos.

La investigación consultada la realiza Mayorga (2019), para la Universidad Latina, para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios, con el tema Diseño de un manual de puestos para Supermercado MR SA.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Diseñar un manual de puestos para Supermercado MR, Cariari, segundo semestre del año 2019. Y los siguientes Objetivos Específicos: Identificar las áreas que conforman la estructura organizacional en Supermercado MR SA para la correcta ubicación en el organigrama, Elaborar una descripción de los puestos en Supermercado MR SA con el fin de conocer las funciones y responsabilidades de cada colaborador, Realizar un manual de puestos en Supermercado MR SA de forma tal que especifique claramente el perfil para los procesos de reclutamientos futuros

Se aplica la metodología cuantitativa con un cuestionario como instrumento. Contiene la siguiente conclusión: El supermercado es una empresa familiar, este es administrado de manera empírica por el señor Rodríguez, a pesar de que el negocio ha ido creciendo con el tiempo, este aún no cuenta con una estructura organizacional formal que permita informar tanto a la gerencia y a los colaboradores los departamentos que constituyen la empresa, para, de esta manera, conocer las posiciones que ocupa cada uno dentro del organigrama. Y la siguiente recomendación: Establecer un organigrama, donde los colaboradores sepan con total claridad a cuál puesto pertenecen, además de conocer quién es la persona encargada de delegar funciones, esto también ayuda a crear un canal de comunicación formal y constante, donde se les permita a los colaboradores brindar opiniones o sugerencias, logrando, de esta forma, un ambiente laboral armonioso.

La investigación consultada la realiza Martínez (2016), para la Universidad Tecnológica de Costa Rica, para optar por el grado académico de Bachillerato en Administración de empresas, con el tema Factores que influyen en la satisfacción y la productividad laboral del colaborador que teletrabaja en empresas privadas.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Conocer los factores que influyen en la satisfacción y en la productividad de los colaboradores que realizan teletrabajo dentro de nuestro país en empresas privadas. Y los siguientes Objetivos Específicos: Conocer las características

demográficas y situacionales de los colaboradores que realizan teletrabajo en empresas privadas, Describir las características del trabajo y del teletrabajo que se realiza en Costa Rica en el ámbito privado, Determinar los factores que influyen en la satisfacción y la productividad de los colaboradores en distintos niveles como: competencia, adaptabilidad, pro actividad y trabajo en equipo.

Se aplica la metodología cuantitativa, un cuestionario como instrumento. Contiene la siguiente conclusión: Los colaboradores de empresas privadas de Costa Rica que realizan teletrabajo, lo hacen en promedio la mitad de su jornada laboral, llevan más de 2 años realizándolo, la mayoría son hombres, se encuentran con una o dos personas al teletrabajar, la mitad tiene una oficina específica para trabajar y la mitad considera tener una flexibilidad alta con respecto a su supervisor. Y la siguiente recomendación: La principal limitación del presente estudio fue el tamaño de la muestra, ya que es pequeña y podría no ser tan representativa. Lo anterior debido a que al ser empresas privadas son reservadas en la participación de estudios como este. Se recomienda realizar algún tipo de convenio con las empresas para que sean más amistosas y poder aumentar el tamaño de la muestra.

La investigación consultada la realiza Barquero (2019), para la Universidad Internacional de las Américas, para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Gerencia, con el tema Evaluación del proceso de reclutamiento y selección del personal de seguridad del GAM del sector gubernamental de Corporación González y Asociados S.A de acuerdo con las normas de calidad según ISO 9001-2015 para el tercer cuatrimestre del 2019.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Evaluar el proceso de reclutamiento y selección para el personal de seguridad de Corporación González y Asociados S.A del sector gubernamental en el GAM de acuerdo con las normas de calidad según ISO 9001:2015 para el tercer cuatrimestre del 2019. Y los siguientes Objetivos Específicos: Identificar las necesidades o requisitos de los puestos de seguridad de las empresas contratantes del sector público, Validar los canales adecuados de reclutamiento utilizados al día de hoy por la empresa, Conocer las herramientas o procesos que aplican para selección del personal.

Se aplica la metodología cuantitativa, el instrumento utilizado es el cuestionario. Contiene la siguiente conclusión: Identificar las necesidades o requisitos de los puestos de seguridad de las empresas contratantes del sector público. Con base en la encuesta realizada a los clientes, se determinó que a los oficiales de seguridad no se les está capacitando adecuadamente para llevar a cabo sus labores en el puesto de trabajo, por lo cual produce una disconformidad y una baja satisfacción por parte del cliente. Y la siguiente recomendación: Se recomienda primeramente que la gerencia de seguridad estudie y evalúe las condiciones y solicitudes que posee el contrato para así llegar a entender y comprender las necesidades y peticiones del cliente; y con respecto a los procedimientos internos, esto es un tema en el que el Departamento de Recursos Humanos debe de participar, realizando capacitaciones activas de los procesos de trabajo para así poder retroalimentar al empleado y que este se sienta motivado a realizar su trabajo de la mejor manera posible.

La investigación consultada la realiza Corrales y Molina (2019), para la Universidad Técnica Nacional, para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, con el tema Estudio para el diseño de un plan piloto de implementación de teletrabajo como modalidad laboral en la universidad técnica nacional.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Elaborar un estudio para el diseño de plan piloto de implementación de teletrabajo en la Universidad Técnica Nacional, Sede Regional de San Carlos, para el año 2019. Y los siguientes Objetivos Específicos: Analizar la legislación nacional vigente que regule el teletrabajo en Costa Rica, por medio de una revisión bibliográfica, para comprender el contexto legal actual en el país, Identificar los diferentes puestos de trabajo de la Universidad Técnica Nacional, Sede Regional de San Carlos, susceptibles a laborar en la modalidad de teletrabajo, por medio de herramientas de consulta para determinar la viabilidad de cada uno, Formular una propuesta de plan piloto para la aplicación del teletrabajo en la Universidad Técnica Nacional, Sede Regional de San Carlos, en los puestos viables para laborar por medio de teletrabajo.

Se aplica la metodología cuantitativa, el instrumento utilizado dos instrumentos la entrevista y el cuestionario. Contiene la siguiente conclusión: El anteproyecto del Programa de

Teletrabajo presentado en agosto del 2017 por parte de la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano de la UTN, el cual pretende regular esta modalidad laboral en la institución, no ha tenido el seguimiento necesario que permita abordar el tema de manera integral, formal y precisa. Por tanto, se concluye que la elaboración de ese documento no logró la aceptación esperada por las máximas autoridades de la institución y, en cambio, no se percibe como un tema de interés prioritario en sus planes de acción al corto plazo, contrario al interés del gobierno por lograr su implementación en gran parte del sector público. Y la siguiente recomendación: Dar un seguimiento activo respecto a la evolución del proyecto de Ley N°21141 en la Asamblea Legislativa, pues en el momento cuando se apruebe dicho proyecto de ley y entre en vigencia, sería el marco regulatorio del teletrabajo en el país, tanto en las empresas privadas como en instituciones públicas y todas las gestiones institucionales deben estar acorde con las ordenanzas ahí establecidas.

La investigación consultada la realiza Porras, Ramírez y Peñaranda (2019), para la Universidad de Instituto Tecnológico de Costa Rica, para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Empresas, con el tema Propuesta de mejora del programa de teletrabajo en el Área de Anualidades y Carrera Profesional de la Unidad de Gestión de Reclamos en el Departamento de Gestión de Trámites y Servicios del Ministerio de Educación Pública.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Proponer una mejora en el programa de teletrabajo en el Área de Anualidades y Carrera Profesional de la Unidad de Gestión de Reclamos en el Departamento de Gestión de Trámites y Servicios del Ministerio de Educación Pública, para el mejoramiento de la eficiencia de los colaboradores. Y los siguientes Objetivos Específicos: Realizar un cuadro comparativo del marco normativo de cuatro instituciones públicas que practican el teletrabajo las cuales son la Universidad Estatal a Distancia (UNED), Ministerio de Seguridad Pública (MSP), Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ) y Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) para valorarlo con respecto al programa de teletrabajo del Ministerio de Educación Pública, Efectuar un diagnóstico de la forma en que se implementa el teletrabajo en la Unidad de Gestión de Reclamos del Ministerio de Educación Pública teniendo en cuenta el perfil de los colaboradores, sus labores y su capacitación, Proponer un programa estratégico de mediano plazo para aplicar el teletrabajo en el Departamento de Gestión de Trámites y Servicios del

Ministerio de Educación Pública que tome en cuenta las características de los colaboradores y sus funciones, mejorando el cumplimiento de las tareas que realizan.

Se aplica la metodología cuantitativa. Contiene la siguiente conclusión: La forma en la que se aplica la modalidad teletrabajo en el Área de Añualidades y Carrera Profesional de la Unidad de Gestión de Reclamos del Departamento de Gestión de Trámites y Servicios del Ministerio de Educación Pública concluyo contundentemente que el personal que realiza Teletrabajo no cumple con la producción establecida por la jefatura. Es decir, en un 35% cumple con la producción y el restante 65% no cumple con dicha producción establecida. Es importante mencionar que, según los funcionarios, la modalidad del teletrabajo lo consideran como una herramienta de conciliación entre la vida laboral y personal, lo cual se podría determinar como un factor distractor, ya que no se está cumpliendo la producción asignada por la jefatura. Y la siguiente recomendación: Como primera recomendación se considera realizar en la Unidad un Análisis de Detección de Necesidades, con el fin de encontrar las carencias que tienen los funcionarios y que les impide desempeñar adecuadamente las funciones del teletrabajo y de la mano a esto un plan de capacitación.

La investigación consultada la realiza González, Herrera y Rivera (2016), para la Universidad de Costa Rica, para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración Pública, con el tema Se recomienda a la empresa la aplicación del reclutamiento 2.0, ya que al ser a través de redes sociales o profesionales permite que más personas conozcan a la institución y la transparencia de sus procesos de selección, lo cual contribuye a que las personas se interesen por trabajar en la institución, a la vez, se logra reforzar la imagen de la institución.

Consta de los siguientes objetivos: Objetivo General: Se recomienda a la empresa la aplicación del reclutamiento 2.0, ya que al ser a través de redes sociales o profesionales permite que más personas conozcan a la institución y la transparencia de sus procesos de selección, lo cual contribuye a que las personas se interesen por trabajar en la institución, a la vez, se logra reforzar la imagen de la institución. Y los siguientes Objetivos Específicos: Se recomienda a la empresa la aplicación del reclutamiento 2.0, ya que al ser a través de redes sociales o profesionales permite que más personas conozcan a la institución y la transparencia de sus procesos de selección, lo cual contribuye a que las personas se interesen por trabajar en la institución, a la vez, se logra reforzar

la imagen de la institución, Se recomienda a la empresa la aplicación del reclutamiento 2.0, ya que al ser a través de redes sociales o profesionales permite que más personas conozcan a la institución y la transparencia de sus procesos de selección, lo cual contribuye a que las personas se interesen por trabajar en la institución, a la vez, se logra reforzar la imagen de la institución. Se recomienda a la empresa la aplicación del reclutamiento 2.0, ya que al ser a través de redes sociales o profesionales permite que más personas conozcan a la institución y la transparencia de sus procesos de selección, lo cual contribuye a que las personas se interesen por trabajar en la institución, a la vez, se logra reforzar la imagen de la institución.

Se aplica la metodología cualitativa. Contiene la siguiente conclusión: Se recomienda a la empresa la aplicación del reclutamiento 2.0, ya que al ser a través de redes sociales o profesionales permite que más personas conozcan a la institución y la transparencia de sus procesos de selección, lo cual contribuye a que las personas se interesen por trabajar en la institución, a la vez, se logra reforzar la imagen de la institución. Y la siguiente recomendación: Se recomienda a la empresa la aplicación del reclutamiento 2.0, ya que al ser a través de redes sociales o profesionales permite que más personas conozcan a la institución y la transparencia de sus procesos de selección, lo cual contribuye a que las personas se interesen por trabajar en la institución, a la vez, se logra reforzar la imagen de la institución.

Proyecciones

Con la realización del estudio análisis de las tendencias 4.0 en procesos de reclutamiento y selección para la empresa Metalco SA, en el tercer cuatrimestre del 2021, se proyectará;

- Capacitar e implementar en el talento de la empresa con los cambios de raíz de las tendencias 4,0 para su departamento como entrevista ajustada a las necesidades de la búsqueda de personal, donde se pueda evaluar las competencias, habilidades blandas, así como técnicas de los postulantes que le permita al reclutador(a) hacer una selección acorde a las necesidades de la organización.
- Desarrollar nuevos pasos o procesos de reclutamiento y selección que se ajusten a los cambios que se han dado por las tendencias 4,0.
- Iniciar procesos de cambio desde el reclutamiento y selección del personal con su respectivo ajuste en los manuales de procedimientos, hasta concluir con una contratación más efectiva, tomando en cuenta las medidas sanitarias del gobierno, implementando las entrevistas por medios digitales tales como: zoom, Teams entre otras.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación, en su respectivo marco teórico se realizará una mención de aspectos teóricos definiciones, procesos, características, tipos y medios acerca del reclutamiento y selección 4.0, así como beneficios e importancia para la empresa.

Reclutamiento

Según Chiavenato (2018), “El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (Pág. 208).

El reclutamiento se basa en la búsqueda de candidatos según un perfil de puesto en la cual puede especificar las habilidades o características de la persona que se debe buscar y así obtener un grupo de personas o terma de las cuales comprar y optar por la persona más apta para la plaza vacante y con ello llegar al perfil más idóneo o justado a las necesidades.

Sin embargo, hay distintos tipos de reclutamiento, según sean las necesidades de la empresa.

Reclutamiento Interno

Chiavenato (2018) “El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o traslados (movimiento horizontal) o ascendidos (movimiento diagonal)”. (Pág.222)

Un método de reclutamiento muy utilizado, dentro de las empresas para darle crecimiento a sus colaboradores y así mantenerlos motivados de poder crecer internamente.

Reclutamiento Externo

Chiavenato (2018) menciona que el reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, vale decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento

externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones. (Pág. 230)

Reclutamiento Mixto

Los concursos por reclutamiento mixto son el método más utilizado a que al usar un método interno, de igual manera, necesita hacer uno externo para poder cubrir la vacante interna; sin embargo, también se puede usar en una vacante el cual se desea tener más opciones por lo que pueden poner a competir a ambos factores, “nunca se hace solo reclutamiento interno ni solo mixto”. (Chiavenato 2018, Pág. 232)

Para Metalco este es el método más utilizado, pues luego de un reclutamiento interno para motivar a las personas para mantenerse en la empresa y crecer en la misma, debe de hacer un concurso externo para completar la vacante.

Selección

López (2019) comenta en su libro de La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional que:

La selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado. Pero, ¿qué significa adecuado? Para contestar, esta pregunta cabría considerar las diferencias individuales, o sea, tener en cuenta las necesidades de la organización y su potencial humano, así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto. (Pág. 143)

Según lo mencionado anteriormente, el proceso de la selección de candidatos principalmente se da según las necesidades de las empresas y según las características y habilidades de los participantes en el proceso de selección será quien más sobresalga y cumpla los requerimientos a quien se seleccionará para la vacante de la empresa.

Según algunos autores, el método más utilizado para los procesos de selección en su mayoría es la entrevista, y si con ella el entrevistador ve un potencial en el candidato, pero no lo

convence en su totalidad, realizan pruebas psicomotoras para que definirse, todo puede varias según el puesto.

Tendencias de Reclutamiento y Selección 4.0

Guerra y Ortiz (2020) comentan su trabajo de investigación de La industria 4.0 y su relación con la Gestión de los Recursos Humanos, donde mencionan que al llegar la cuarta generación industrial o 4.0 donde ofrece soluciones mediante cadenas de valor a través de la digitalización, generando un impacto en las nuevas tecnologías digitales haciendo una combinación de la era física y la digital y con eso trae resultados innovadores.

También se conoce que con esta nueva revolución industrial hace han sufrido cambios en búsqueda de la fabricación industrial haciendo una adaptabilidad de las empresas hacia los deposito inteligentes y la automatización de los procesos para hacer más productivos en las cuales se da el uso de tecnologías como Big Data, inteligencia artificial, las nubes como base de datos, todas estas herramientas para hacer un trabajo más productivo y adaptándose al mercado actual.

En el transcurso de la evolución del reclutamiento, se fueron ajustando según las necesidades a lo largo de los años, como lo son los siguientes;

Reclutamiento 1.0 o mecanización

Alles (2016) menciona que, a fines en su libro de Selección por Competencias, que en los 90's las empresas inician a crear sus propias bases de datos al igual inician las empresas de reclutamiento como un servicio tercerizado, esto se debió a la aparición de las webs laborales en donde los propios postulantes podían hacer ingreso de sus datos. (Pág. 142).

En los principios de la era del reclutamiento se da cuando se colocaba un rotulo de búsqueda del personal en las fachadas de las empresas, con la llega del internet, las empresas crean sus sitios web donde pueden agregar el Currículos vitae si la persona estuviera en búsqueda de

empleo, con la postulación de las personas en las páginas empresarias se fue generando las bases de datos para las búsquedas externas de personal.

Alles también hace mención de los nombres de la evolución no como tendencias de reclutamiento sino como “Web” con su respectiva evolución, en este caso al ser 1.0 sería “Web 1.0”, y así respectivamente.

Reclutamiento 2.0 o electricidad.

Alles (2016) menciona en su libro de Selección por Competencias, reclutamiento 2.0 es el proceso de atraer candidatos que cumplan con el perfil deseado haciendo uso de las redes sociales en donde se pueden hacer públicas las ofertas laborales y explotando los webs site de las empresas. Además, se menciona que las vacantes se pueden compartir, así como republicar y redirigir en la búsqueda por las redes sociales. (Pág. 143)

Reclutamiento 3.0 o informática

Joya y Garcilazo (2019), en su tesis de La Evolución en la Metodología de Reclutamiento en las Empresas Argentinas desde 1990 a la actualidad, comentan que “El Mobile Recruitment, reclutamiento 3.0 o reclutamiento móvil es una de las tendencias digitales más relevantes de los últimos años. Se basa en el diseño de estrategias basadas en los dispositivos móviles para atraer y facilitar el proceso de selección de personal para una determinada empresa”. (Pág. 42)

Valdés (2021) comenta en su sitio web de Reclutamiento 4.0: Nuevas tendencias para atraer candidatos, que el reclutamiento 3.0 inicia alrededor del 2011, como parte de sus cambios es una versión vertical, y con ello inician los portales de empleo de manera especialidad y las redes sociales orientadas al sector profesional como lo es LinkedIn.

Con ello facilitando la búsqueda y captación de candidatos, y se da un rol de reclutamiento más activo, obligando a las empresas a reactivar sus modelos de reclutamiento y tomando con fuerza las empresas de reclutamiento tercerizado.

Reclutamiento 4.0 o digitalización

Valdés (2021) menciona en su sitio web hacer el Reclutamiento 4.0: Nuevas tendencias para atraer candidatos, que el reclutamiento de personal 4.0 es un proceso de selección de personal orientado a la eficiencia del uso de las herramientas tecnológicas, y las competencias para así atraer el talento que mejor se ajuste al perfil deseado.

Según lo mencionado por Valdés, en estos últimos años, el reclutamiento de personal ha venido evolucionando con las nuevas tecnologías y nuevas herramientas para la búsqueda del personal. El mercado actual se ha digitalizado debido a la revolución tecnológica, digital y con ellos lleva a al análisis de los candidatos por sus características o competencias.

En algunos artículos se dice que Raymond Kurzweil, es el padre de la revolución 4,0 y en sus muchos artículos menciona distintos enfoques hacer la revolución industrial y los cambios que trae consigo.

Según Pachón, en el website los Infotecarios, menciona que:

Kurzweil el científico especializado en inteligencia artificial, la web 4.0 o también llamada Web ubicua, sería paralela al funcionamiento del cerebro humano y podría llegar un punto en el que por poner un ejemplo un *smartphone* podría reconocer y alertar a su dueño si llegará tarde a una reunión, teniendo acceso a la información de su calendario, su geolocalización y tránsito en vialidades, es decir, se convertirá en un agente predictivo. Se pretende llegar a una red que no solo sea capaz de buscar y encontrar información, sino de brindar soluciones a partir de la información que le damos y de la que se genera en la red. Se fundamenta en cuatro pilares. (Pág. 1)

Es el reclutamiento 3.0 también se conoce como en línea “on line”, pues es desde la recepción curricular por medios digitales y donde se analizan más por una cuestión de oferta y demanda, por su facilidad de recibirlo hay una gran cantidad de postulantes.

Sin embargo, la evolución no se detiene ni un momento, donde ya se vienen dando inicio las futuras tendencias con la Web 5.0 o sensorial, según Valdés es la tendencia en la cual hará identificar las emociones de los colaboradores, por medio de productos o servicios, basados en la neuro- tecnología.

Valdés también menciona a Ajit Kambil de Deloitte Research, donde indica que, si bien medir las emociones no es un hecho fácil; sin embargo, mediante las implantaciones neurales tales como en música e imágenes, pueden ver los cambios de los gestos de las personas y con dispositivos como implantes que puede personalizar e impactar al usuario.

Inbound Recruiting

Jaimes Puig (2021) menciona en su artículo de Metodología Inbound Recruiting: qué es, fases y ejemplos, que el Inbound Recruiting es el cambio que el área del talento humano estaba esperando, enfocándose en estrategias más humanas, enfocadas en las necesidades de los candidatos, mejorando la experiencia de ellos en la empresa, ofreciendo una mejor cultura organizacional, teniendo candidatos más optimistas.

Se puede decir que el Inbound Recruiting es un método el cual ayuda a atraer los talentos más adecuados, según el perfil deseado, generando una fidelización de ellos hacia la empresa, desde el proceso de la entrevista siendo este el primer contacto con la empresa, demostrando por la empresa es su mejor opción en el momento de un cambio laboral.

Es decir, es una estrategia de marketing en la cual se utilizan distintas herramientas digitales para atraer candidatos de forma masiva por lo que con ella lleva un juego de estudio de mercado en donde se debe de publicar las vacantes a horas específicas como muy temprano por la mañana, a la hora del almuerzo o al finalizar el día, lo que esto permite es que las personas que

trabajan o tiene un momento libre en sus medios de transportes puedan ver las vacantes y aplicar a las mismas.

Valdés (2021) comenta en su artículo de Qué es el Inbound Recruiting: Descubre su metodología, que el Inbound es una metodología nueva en la cual busca la permanencia de los candidatos calificados, en la empresa, basándose en estrategia de atracción del talento y fidelizarlos para su permanencia dentro de la empresa.

Siendo las siguientes características parte de la estrategia de los nuevos métodos de reclutamiento 4.0 según Valdés:

- Atraer candidatos potenciales, personas que se identifican con los valores de la empresa y les genera interés por ser parte de ella.
- Convertir al usuario que cumple con los requisitos del puesto que se oferta en candidato del proceso. En esta fase es importante mantener informado al candidato sobre el estado de su aplicación.
- Contratar al candidato que mejor se ajusta a las necesidades de la empresa y ofrece feedback a quienes no superaron el proceso.
- Fidelizar a quienes no resultaron seleccionados según la experiencia de candidato que hayan tenido durante el proceso. Por lo general se continúa potenciando la relación con estos candidatos a través de los pools de talento y se apuesta por convertirlos en embajadores de la marca.

Social Recruiting: el valor de las redes sociales

Valdés (2021) comenta en su artículo de Qué es Social Recruiting y cómo usarlo para atraer candidatos, que el Social Recruiting es un reclutamiento online o por medio de internet, siendo este a través de las redes sociales, como LinkedIn y Facebook, así también como las páginas de bolsas de empleo.

Si bien es una de las tendencias con más fuerza debido a que hoy día todo está muy pendiente de sus redes sociales, no todas son las más idóneas o estas pueden variar según el tipo

de vacante, ya que se puede decir que mandos medios a altos se utiliza LinkedIn; sin embargo, para bajos mandos Facebook es la más fuertes o alguna red de empleabilidad.

La elección de las redes sociales es una estrategia de Social Recruiting, pues dependerá de cuáles usen los candidatos a los apliquen a las vacantes. Entre las que más suelen usarse se encuentran:

LinkedIn

Es la herramienta más utilizada a nivel profesional por lo general para medios y altos mandos, es una red muy eficaz, facilidad de búsqueda nacional e internacional, muy útil para los heathunter. Además, cuenta con variedad de funciones para todos los usuarios como capacitaciones, resaltar las culturas de las compañías y así como la búsqueda de candidatos de manera muy precisa.

Esta herramienta también cuenta con la opción de que los candidatos puedan seguir y activar las notificaciones de empleo de muchas empresas, así como de las empresas de su interés.

Facebook

Facebook, por otra parte, es una herramienta que le permita a las empresas publicar con una mayor facilidad el postear de sus anuncios tanto corporativos, así como de las vacantes y sin mencionar la facilidad de compartir las publicaciones asiendo así que obtenga más views.

Con esta herramienta también permite el acceso a grupos de empleabilidad dentro de zonas en específico, así como también aplicar a anuncios de empresas directamente.

Twitter

Twitter, por su parte, permite compartir los enlaces y para las vacantes. No es una herramienta que permita una búsqueda muy excautiva, pero permite buscar candidatos usando hashtags, palabras clave y frases específicas.

Telegram

Telegram por otra parte es una herramienta de mensajería en la cual también puede compartir enlaces y/o imágenes, además de pueden crear grupos similares a Facebook lo que permite compartir en grupos de empleabilidad y poder obtener una mayor captación.

Herramientas para entrevistas 4.0

Con las nuevas tendencias trae sus propios métodos o herramientas para su uso ajustándose a la virtualidad y optimización que consigo trae las tendencias.

Formulario virtual

Este método consiste en un grupo de preguntas de pre filtro que se les envían a los candidatos ya sea a través de correo, Google Forms o herramienta propia de la empresa, para así filtrar de manera más rápida y eficiente su conocimiento y capacidades.

Este formulario se la envía a los candidatos que están aplicando para el proceso, donde cada uno lo envía completo, de esta forma, se reduce las labores operativas en procesos de recolección de datos, haciendo así que los encargados de Reclutamiento y selección puedan optimizar sus funciones.

Simuladores

Es una herramienta con uso de la tecnología realizando actividades que suponen capacidades cognitivas. Esto permite automatizar diferentes acciones, lo que es ideal para los procesos de selección de personal, en simulación de actividades de sus funciones diarias para así ver cómo podría realizarlas y/o resolver.

ATS

Un ATS según sus siglas lo dicen es (sistema de gestión del proceso de selección) ayuda a automatizar las operaciones de reclutamiento y dotación de personal de su organización uso de un software y aprender cómo puede reducir el tiempo de cobertura de vacantes.

Este tipo software que ayuda a obtener talento, evaluar el potencial, así como realizar un seguimiento de los procesos de reclutamiento 4.0, evaluar el rendimiento y su nivel de competitividad, hacer ofertas y contratar. Todo esto es el conjunto adecuado de análisis e información de informes en un reclutamiento móvil ya no es un lujo, es una necesidad, por ello, la importancia de que el proceso que utilice tenga una versión móvil para que pueda publicar ofertas de trabajo.

Video

El uso de las entrevistas por video es un proceso de selección relativamente nuevo. En el cual consiste que el candidato envía un video donde se presenta y habla de sí mismo, así como habilidades y competencias.

Video cuestionario o presentación

Con esta herramienta, se le envía un formulario y se graban cada uno de los candidatos y así se puede tener una entrevista no presencial de manera rápida y de bajo costo. Donde se le dan un límite de tiempo para responder las preguntas arrojando como resultado un filtro para los candidatos en donde se pueden evaluar cualidades como nivel de inglés, conocimiento y según demuestren sus habilidades pueden avanzar en el proceso.

Video entrevista

Con este método, se realiza una entrevista en tiempo y forma de manera simultánea por medio de herramientas como Zoom, Teams, Google Huang Haus, lo cual permite una mayor interacción entre el postulante y el reclutador, donde realiza evaluaciones del proceso de selección. Es una herramienta que permite la comunicación en tiempo real.

Smart Video

Es una tecnología mucho más sofisticada y especialmente optimizada para procesos de selección de personal. El reclutador realiza la entrevista a través de una plataforma o servicio que permita la grabación de un Smart Video, donde es una entrevista en tiempo real y grabado para poder realizar comentarios y analizar Currículos las respuestas del postulante.

Networking

Valdés (2021) comenta en Reclutamiento 4.0: Nuevas tendencias para atraer candidatos, el networking es una estrategia del área del talento humano, el cual aboga por el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales entre colaboradores y con ello el desarrollo de las relaciones que desarrollen el potencial en la virtualidad.

Reputación digital

Bladu (2019) comenta en su sitio web de Head-hunters: ¿Por qué toman en cuenta tu reputación online?, acerca de la de importancia de la reputación digital, haciendo hincapié ante la huella digital en las redes sociales y el contenido que posteamos por esos medios sin bien se conoce que LinkedIn es la herramienta más formal para la búsqueda de empleo a nivel de profesionalismo, no es la única red que es utilizada.

Por ello para los reclutadores o Heathunter es de importancia las redes donde pueden, pues en ocasiones les contactan a las personas por medio de ellas y lo que publican los candidatos podría ser un tema controversial con los valores de la empresa.

Ya que, si como el currículum es la primera impresión que tiene la empresa del candidato y este trata de poner o mejor de sí mismo para así poder venderse mejor ante las empresas, estas prestaran atención si el perfil del candidato en la entrevista es como el contenido de sus redes.

Técnicas de Reclutamiento 4,0

Outsourcing 4.0

Según algunos artículos publicados en la página de PWC (2019-2020) menciona que:

Outsourcing consiste en el uso de una firma externa especializada para proveer servicios en áreas que no forman parte de los procesos clave de la organización. La transferencia de la gestión o ejecución de ciertas funciones permite a las organizaciones centrarse en los aspectos fundamentales de su negocio.

El outsourcing es un servicio tercerizado especializado en el reclutamiento y selección de personal para varias compañías, al ser parte de las tendencias 4.0 hace que las empresas que brinden los servicios cuenten con redes sociales muy amplias para una mayor captación de candidatos y tener tiempo de entrega eficientes para sus clientes, así como sistemas de software muy detallados para filtrar y hacer búsquedas más especializadas.

Heathunter

Bladu (2019) comenta en su artículo de qué es un Head-hunter y cuál es su función, que un head-hunter es una persona encarga de la seleccionar personal o consultor del talento, para una empresa bajo las directrices que esta establece. Su funcional principal es la búsqueda de talentos y con ello la revisión y filtrado de los postulantes.

Bareiro (2019) comenta en su sitio web de Headhunting 4.0: los métodos de reclutamiento de personal jerárquico están cambiando, que al iniciar una busque de persona no sol es de interés si el candidato cumple con todos los aspectos técnicos y conocimientos requeridos, sino también se valoran habilidades blandas tales como; actitud, comportamiento frente a determinadas situaciones, personalidad y estos pueden variar según los objetivos de la empresa.

Todas las competencias profesionales que la persona necesitará realizar sus funciones se cómo Skills y de esta ya sean Hard o Soft como la mayor relevancia para los puestos. Los

Heathunter evalúan más detalladamente las competencias o Soft (habilidades blandas) a la hora de elegir a la persona adecuada y su importancia en la forma de entrevistar y seleccionar.

Hard o Soft

Para poder lograr el conocimiento de los candidatos, para los perfiles sociales en relación con las habilidades soft, las empresas realizan pruebas de psicométricas o de personalidad y así poder tener una mejor perspectiva de los candidatos.

Las herramientas online precisas, así como necesarias en los procesos de reclutamiento, si bien existen mucha en el mercado y las empresas de servicio terciado pueden ofrecer variedad de métodos o pruebas según la necesidad de cada cliente tales como: cuestiones cognitivas, lógicas, matemáticas y niveles de inglés, entre otras.

Time to market efectivo

Bareiro (2019) comenta que las empresas tratan de optimizar los tiempos de selección a través de consultoras especializadas, teniendo en cuenta que el time to market al momento de cubrir una vacante, pues existen horas del día en las cuales se considera que son mejor que horas para la captación de personal.

En el cual las horas de la mañana y por la noche son el mejor momento de captación, pues es el momento en que las personas tienen más tiempo para revisión de redes sociales y así ver los anuncios de las empresas.

Gamificación, una tendencia del reclutamiento 4.0

Valdés (2012) comenta en su artículo de Reclutamiento 4.0: Nuevas tendencias para atraer candidatos, acerca de gamificación como parte de las tendencias 4.0 en la cual consiste en implementar dinámicas o actividades durante el reclutamiento, para aplicar la creatividad y fomentar la marca de las empresas.

Básicamente consiste en realizar entrevistas donde se les colocan test o situaciones a los candidatos y ver como lo resolvería en su día a día y así poder valorar comportamiento ante las situaciones expuestas.

En esta técnica tiene como fin conocer las habilidades de los candidatos durante los procesos de reclutamiento y que estos se involucren y se sientan motivados en participar para el puesto y obtendrán premios como recompensas y mantener su motivación.

Eficiencia del reclutamiento 4,0

GRUPO STT (2020) publicó en su sitio web el artículo de; Así funciona el “Reclutamiento 4.0”, donde comenta la importancia de la tercerización de reclutamiento y selección de personal, donde estas empresas deben de estar a la vanguardia con todas las herramientas tecnológicas para así generar una propuesta más satisfactoria a sus clientes.

Las tendencias 4.0 han venido a cambiar la idea de reclutamiento, incluyendo un impulso tecnológico, pues no es únicamente la publicación del anuncio y espera a que lleguen los currículum, como sería lo genérico o esperado.

Los outsourcing se deben de diferenciar y ofrecer ese valor agregado a las empresas o clientes otorgando como beneficio la velocidad en la búsqueda generando precisión e inmediatez.

Ya que ellos cuentan con búsquedas filtradas de los candidatos más calificados, utilizando técnicas que involucran el 4.0 para esos resultados acertados y oportunos, las empresas, reducción tiempo en búsqueda para las empresas y en algunos casos costos.

Digitalización del Talento Humano

Estébanez (2019) menciona en su blog de Qué consecuencias conlleva digitalizar el área de Recursos Humanos; acerca la tendencia para el talento humano digital o 4.0 en la cual trae cambios en las herramientas, y generar nuevas estrategias con la gestión del personal, optimización de tiempo. Impulsado la iniciativa y la creatividad de los colaboradores hacia la empresa

Inteligencia Artificial

Estébanez (2019) menciona en su blog: La Inteligencia Artificial en RRHH, si bien se ha mencionado a lo largo de la investigación parte de los cambios de las tendencias 4.0 es la transformación digital y con ella llega la inteligencia artificial, causando impacto en las tecnologías y el uso ellas, mejorando y haciendo de manera más eficiente las funciones de los trabajadores. Trayendo consigo nuevos procesos, ya que, al realizar un proceso con Inteligencia artificial en procesos de reclutamiento y selección de personal, hace que sea basado en algoritmos para realizar filtros y encontrar candidatos más específicos dando como resultado una reducción de tiempo para el personal del área de Talento Humano como para los candidatos.

Big Data

Mañé (2016) comenta en su artículo de Cómo puede ayudarte el Big Data en los RRHH para retener talento, donde menciona que el Big Data es un resultado de forma objetiva para obtener resultados más exactos y así por tener ventajas medibles para la empresa.

Employer Branding

Valdés (2021) donde menciona en su sitio web acerca de Qué es el employer branding: Importancia en la atracción de talentos, donde menciona que el employer branding debe de estar siempre en las empresas, pues esto facilita la comunicación interna, los valores de la empresa. Donde busca transmitir una buena imagen para así poder captar más clientes.

Con esto la empresa puede transmitir una imagen más profesional donde hace que en el mercado atraiga candidatos, ya que construye una reputación como empleadora y fidelizar al personal interno y les ofrece valor a sus colaboradores.

Valdés (2021) comenta en su artículo de Reclutamiento 4.0: Nuevas tendencias para atraer candidatos, ¿Qué buscan los candidatos en un puesto de trabajo?: Con esta tendencia hace que las empresas sean más selectivas durante sus procesos de reclutamiento, y sean más estratégicas en buscar a los candidatos con los que puedan reforzar la cultura organizacional y también una mejor presentación de la empresa, siendo eso más atractivo para los futuros talentos.

Valdés menciona seis puntos que considera son la estrategia de employer branding con la mirada puesta en la atracción de nuevos talentos:

- Descripción clara del puesto que se ofrece y que transmita los valores distintivos de la empresa.
- Percibir un buen clima laboral, donde los empleados desarrollen relaciones positivas y basadas en la colaboración.
- Creación de oportunidades para que los empleados puedan prosperar dentro de la empresa.
- Flexibilidad horaria que refuerce el trabajo por objetivos, más que por criterios presenciales.
- Compromiso y responsabilidad de la empresa, tanto con el entramado social como con los miembros de su equipo.
- Plan de compensaciones que motive y potencie la superación personal y profesional de los empleados.

Beneficios del reclutamiento 4.0

Valdés (2021) menciona que el uso como herramientas tecnológicas para el reclutamiento 4.0 mejora la eficiencia de los equipos de talento humano y con ello trae como beneficio un mayor alcance de los oferentes de empleo por los múltiples portales de empleo, sitios web y redes sociales aumenta el acceso a candidatos.

Así como también el uso de las herramientas para las empresas y los reclutadores como el software de reclutamiento, pruebas y exposición de los enlaces y publicaciones de empleo, facilitando la recolección de información.

Beneficios de la digitalización en Recursos Humanos según Valdés:

- La inclusión de las TIC repercute en un aumento de productividad, tanto intra como interdepartamental.
- Permite crear nuevas experiencias en clientes, candidatos y empresas.
- Optimiza la gestión del talento humano para utilizar y distribuir los recursos de forma más eficiente.
- Fomenta la competitividad de las empresas que sumen a la digitalización.
- Convierte los departamentos de Recursos Humanos en agentes directos del cambio de las organizaciones, tomando un papel más activo y protagonista en la toma de decisiones.
- Aumenta eficacia y eficiencia y gran parte de procesos, generando una estructura vertebradora de las compañías fundamental para la producción y la consecución de objetivos.

Evolución del reclutamiento tradicional a lo digital

Grupo DIT (2021) comenta en su sitio web acerca de los cambios que se han dado al paso de los años y con ello hay una mayor competitividad a nivel profesional, con variedad de especializaciones para poder incluirse en el mercado laboral.

En el área del Talento Humano no está exento de la nueva realidad y se ve obligado a incluir los medios digitales en sus departamentos, así como en los procesos de reclutamiento, ante la pandemia actual del Covid-19, ciertas empresas han tenido la necesidad de acelerar su transformación digital.

Sin embargo, otras ya estaban más actualizadas a esa realidad, con el reclutamiento y estrategias de competitividad es lo que hace que surja el reclutamiento 40.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

Nombre de la empresa Metalco S.A

Propósito superior: Damos bienestar y forma a la vida cotidiana y hacemos fuerte a nuestro continente.

Misión: Somos la empresa líder en la producción de aceros recubiertos y conformados, orientamos nuestros esfuerzos a maximizar la vida útil del acero, para brindar la mejor relación costo-beneficio a nuestros consumidores.

Buscamos generar valor a nuestros clientes, dirigiendo nuestras acciones a la búsqueda constante de la excelencia con una amplia disposición de servicio y fundamentados en los principios de respeto, honestidad y lealtad.

Al cumplir con lo anterior, contribuimos al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, de todos los miembros de nuestra organización y a fortalecer la confianza de nuestros accionistas.

Visión Seremos la compañía líder en el mercado del acero, ofreciendo soluciones sostenibles e innovadoras con nuestros productos y servicios, cumpliendo las expectativas de nuestros clientes.

Historia de la empresa Metalco fue fundada el 18 de septiembre de 1962, perfilándose el nombre de Metalco, como símbolo de calidad, contribuyendo con el progreso económico y social del país, aportando su esfuerzo a las diferentes actividades de la construcción y manteniendo una presencia activa en los mercados internacionales.

Enfoque

Cualitativo

El enfoque de la investigación se basa en un enfoque cualitativo, considerado esto así, pues se tomarán como datos los resultados de entrevistas aplicadas a los colaboradores de la empresa Metalco, del área de Talento Humano en la cual se obtendrá una interpretación del resultado para dar a conocer los resultados del análisis del conocimiento de los colaboradores de la empresa.

Esto con el fin para dar a conocer parte de la población quien será veré mayormente beneficiada de la propuesta en aplicación de las nuevas tendencias de 4,0 para la empresa, ya que serán los que puedan ver los resultados de primera mano.

Definimos Recolectar los datos significa aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables del estudio en la muestra o casos seleccionados (personas, grupos, organizaciones, procesos, eventos, etc.). Los datos obtenidos son la base del análisis. Sin datos no hay investigación. Pero, para haber llegado a esta etapa en la ruta cuantitativa, antes debiste haber establecido y definido con precisión y claridad las hipótesis del estudio y las variables, tanto conceptual como operacionalmente. Asimismo, en la revisión de la bibliografía, tuviste que haber detectado instrumentos o formas para medir o evaluar las variables planteadas. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, Pág. 263)

Según lo anterior, al recolectar información en la entrevista se expondrá qué tanta información tiene el personal de Talento Humano de la empresa en las tendencias, así como términos tales como reclutamiento 4.0 siendo este la versión más moderna en el mercado y así ver su conocimiento en el área de estudio.

Diseño

El diseño planteado para la presente investigación está basado en el desarrollo descriptivo de la presente investigación, en la cual se detalla a profundidad conforme se va desarrollando a continuación.

Según Hernández y Mendoza, (2018), es el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información (datos) requerida en una investigación con el fin último de responder satisfactoriamente el planteamiento del problema. (Pág. 150)

Según lo mencionado anteriormente el plan de diseño de la presente tesis se basa en recolectar datos o información para llegar a una solución a la pregunta planteada en la problemática de la investigación en la cual llega al punto de investigación descriptivo.

Narrativo

Según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) comenta que:

Los diseños narrativos pretenden entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron. Se centran en "narrativas", entendidas como historias de participantes relatadas o proyectadas y registradas en diversos medios que describen un evento o un conjunto de eventos conectados cronológicamente. Las narrativas pueden referirse a: a) las biografías o historias de vida de personas o grupos (un líder histórico, un asesino en serie o un individuo común); un equipo deportivo que obtuvo grandes logros, un grupo directivo de una empresa (los fundadores de Apple: Steve Jobs, Steve Wozniak y sus colaboradores principales, etc.), b) pasajes o épocas de sus vidas (un periodo de un paciente con una enfermedad terminal, personas que perdieron su patrimonio en una crisis económica y los desenlaces, etc.) y c) uno o varios episodios, experiencias o situaciones vinculadas cronológicamente (historias de diferentes individuos respecto al planteamiento del problema). Por ejemplo, cómo vivieron y evolucionó el proceso de duelo de ciertas mujeres que perdieron a un hijo y el efecto que tuvo en su vida (secuelas). (Pág. 542)

La presente investigación cuenta con un enfoque descriptivo, el cual se basa en recolectar información para basada en hechos o descripción en la cual se tomarán los datos de la encuesta para hacer uso de la investigación.

Población y Muestra

Población

La población requerida en la presente investigación es el departamento de Talento Humano de la empresa Metalco S.A, la cual se puede definir de la siguiente manera.

Definir y delimitar la población o universo del estudio: el tipo de casos (personas u otros seres vivos, objetos, fenómenos, procesos, sucesos o comunidades) sobre los cuales se habrán de recolectar los datos, según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018, Pág. 195).

La población para esta investigación se compone de 8 personas los encargados del departamento de Talento Humano, distribuidos de la siguiente manera: Gerente de Talento Humano, Jefe de Talento Humano, dos asistentes de Talento Humano, un líder funcional y tres encargados de nómina.

Metalco Costa Rica es la donde se encuentra la planta de producción por lo que es donde se encuentra la mayor concentración de la población, por lo que, desde allí, se ven las necesidades de los Cedís, en temas como reclutamiento y selección, Clima y Cultura, Capacitación, en fin, todo lo que se pueda requerir se encargan las personas correspondientes según la necesidad.

Muestra

La muestra que será la principal fuente de conocimiento es no probabilística, la cual se utilizara como principal fuente de conocimiento con el fin de acabar en la investigación y el objetivo principal de la investigación son las personas del departamento de Talento Humano de la empresa, tomando en cuenta la muestra que lo representa en el desarrollo del estudio, así como en la empresa para la recolección de la información.

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra es la principal variable en la investigación, por lo que se menciona: “una muestra subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados”. (Pág. 196)

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, la muestra para la empresa Metalco S.A es de ocho colaboradores, los cuales son los encargados del área de Talento Humano, sobre la que se

va a determinar el conocimiento en las tendencias 4.0 como uso y aplicación dentro de la misma, para la cual se hará una recolección de información en el departamento de Talento Humano con las personas especialistas en el área.

Instrumento

Para analizar el objetivo de estudio presentado en la investigación se aplicaron los instrumentos aplicados a la metodología, por medio de los cuales se recolecta información necesaria para la investigación y así realizar su respectivo análisis.

Se presentarán los instrumentos que se utilizarán para medir el objetivo del estudio, por lo que se aplican los siguientes instrumentos para medir las variables de la unidad.

Según Hernández- Sampieri y Mendoza (2018), se define como:

Población es el grado en que el instrumento es o no permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan. (Pág.238)

Entrevista

La entrevista será utilizada como principal fuente de conocimiento con el fin de abarcar mayor información. Por ello, se les hará la entrevista abierta a las personas del departamento de Talento Humano de la empresa para saber su conocimiento y, con ello, resolver el objetivo de la investigación como se participará en las entrevistas realizadas a los candidatos.

Según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) comenta que:

Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas

se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998).). (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, Pág. 449)

Según lo mencionado anteriormente, las entrevistas se dan para dar a conocer las necesidades, así como el conocimiento de los expertos en el área, en este caso del departamento de Talento Humano y sus actualizaciones en las tendencias que ofrece la industria.

Con el resultado de la entrevista anterior, se procederá a realizar un análisis cualitativo con un análisis de los resultados de los datos obtenidos. Así como análisis de contenido de documentos de texto, entrevistas e investigaciones.

Se realizará una encuesta vía electrónica al departamento de Talento Humano, el cual se compone de 7 personas.

Entrevista

1. ¿Usted conoce las tendencias 4,0 que aplican para talento humano? Si la respuesta es no pasar a pregunta 4.
2. ¿Cuáles tendencias conoce usted?
3. ¿Sabe usted si dentro de Metalco se manejan tendencias 4,0?
4. ¿Considera usted que un reclutamiento en outsourcing es mejor que interno, y por qué?
5. ¿Sabe usted que es Head Hunter?
6. ¿Ha realizado usted reclutamiento mediante medios digitales?
7. ¿Conoce usted el Social Media? Si su respuesta es sí, que herramientas o aplicaciones conoce para su uso.
8. ¿Considera usted que las redes sociales se convierten en un canal de atracción de los candidatos?
9. ¿Considera usted que las tecnologías aceleran la búsqueda o atracción del talento?
10. ¿Sabe usted del alcance de las redes de empleo para reclutamientos 4.0?

11. ¿Conoce usted si existen manuales actualizados en relación con las tendencias 4.0 dentro de la empresa?
12. ¿Ha aplicado usted algún proceso del manual 4.0 dentro de Metalco, si respuesta es sí, indique cuál o cuáles?
13. ¿Conoce usted que es el big data en Talento Humano, si su respuesta es sí, como lo define?
14. ¿Conoce usted las diferencias entre RR. HH tradicional y RR. HH 4.0, si su respuesta es sí, cuáles son las principales diferencias?
15. ¿Cuáles beneficio considera usted que ha generado la transformación digital en Talento Humano?
16. ¿Cuáles tecnologías conoce usted relacionadas con organizaciones 4.0 en Talento Humano?
17. ¿Considera usted que Metalco en proceso de transformación ante las tendencias 4.0 en Talento Humano?

Proceso de recolección de datos

En la presente investigación se realizará una entrevista a los colaboradores de la empresa Metalco del departamento de Talento Humano, para estar al corriente de su conocimiento en las nuevas tendencias en la industria, así como sus beneficios para la empresa y con ello realizar una puesta en marcha en la misma.

De dichos resultados se presentarán de manera estadística, con sus respectivas formulas e interpretaciones, para demostrar que tan eficiente son las nuevas tendencias aplicadas en otras empresas y estas, a su vez, llevarlas a la aplicación y uso del día a día para la empresa Metalco.

Arronjado como resultado nuevos procesos y actualizando los manuales de la empresa, y con ello aplicarlo de todas sus las formas en la empresa, ahorrando tiempo y trayendo beneficios económicos a la empresa.

En la presente investigación, se aplicará una serie de pasos de los cuales se pretende recolectar los datos necesarios para su análisis para responder con el objetivo de la investigación a través del siguiente proceso:

En la primera fase, se aplicará como instrumentos una encuesta, el cual consta con una serie de preguntas tanto abiertas como cerradas que serán respondidas por una persona de la empresa y conoce de los procesos de reclutamiento y selección en la empresa.

Como segunda fase, se recolectó la información brindada por la empresa, como resultado de las gráficas de los resultados de la encuesta para que se pueda mostrar la evidencia del estado actual, así como los cambios que se podrán realizar propuestos en la investigación.

Los instrumentos que se utilizarán en la presente investigación son la encuesta, así como el análisis de resultados, los cuales serán recolectados de manera virtual, pues con la situación país a raíz de la Covid-19, en la cual trajo consigo las tendencias 4,0 para la industria, la recolección de la misma la cual se llevará a cabo en efectos en el tercer cuatrimestre del año 2021.

El análisis se realizará por medio de un gráfico en Excel como resultado de las pruebas aplicadas a los candidatos y así como procesa en la interpretación de la misma, así como resultados de caso con respuesta alfanumérico.

Fuentes de Información

En la presente investigación se presentan dos tipos de fuentes de información de las cuales son para cubrir las necesidades de conocimiento para el desarrollo de la redacción de este trabajo de investigación la cual ayuda a descubrir y utilizar dicha información para el desarrollo de los objetivos.

Según Sampieri (2018) de información para la recolección de información cuantitativa y cualitativa, son todos aquellos medios de los cuales procede la información, que satisfacen las necesidades de conocimiento de una situación o problema presentado y, que posteriormente será utilizado para lograr los objetivos esperados. (Pág. 613)

Fuente Primaria

Las fuentes primarias para esta investigación son las personas del Departamento de Talento Humano de Metalco.

Según Sampieri (2018) de información para la recolección de información cuantitativa y cualitativa. Estas fuentes contienen información original, que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie más. Son producto de una investigación o de una actividad eminentemente creativa (Pág. 613)

Fuente Secundaria

Como fuentes secundarias de la investigación son los libros, artículos e investigaciones consultadas para obtener la información descrita en el presente trabajo.

CAPÍTULO IV. INTERPRETACIÓN DEL DATO CUALITATIVO

Para interpretar las observaciones de los niños y niñas del grupo de materno infantil, la investigación cualitativa de tipo etnográfico, indica que los datos deben presentarse bajo categorías de análisis. De esta investigación se desprenden las siguientes categorías:

Resultados de la entrevista

Tabla # 1 Resultados de la entrevista, pregunta numero 1

Pregunta #1	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Usted conoce las tendencias 4,0 que aplican para talento humano? Si la respuesta es no pasar a pregunta 4.	Tendencias 4.0	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Si algunas, no se experta
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Las tendencias 4,0 s no me equivoco son los cambios a lo digital, más automático automatización de.
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	He leído algo, pero no soy experto, hice un trabajo de 4,0 pero basado en la banca y finanzas
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	No
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No, sinceramente no
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	No
		Karen Morales, Líder Funcional	No nunca he escuchado.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 1 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 2 Resultados de la entrevista, pregunta numero 2

Pregunta #2	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Cuáles tendencias conoce usted?	Tendencias 4.0	Lic. en Psicología Silvia Espinoza Tosi, código profesional 1825	Las que he visto las que estamos utilizando en el cambio de la plataforma de Successfactor, pero aún no hemos llegado al empleado como ver las competencias organizaciones, evaluaciones de desempeño 360, aun no conecta toda la proforma, pero se busca la integración, que ayuda a hacer la integración.
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Las tendencias digitales
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Reconocimiento facial, temas de robótica para responder mensajes en SAC, análisis te tema de datos para evaluar si una persona aplica para un préstamo a no
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	No
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	No

		Karen Morales, Líder Funcional	No.
--	--	-----------------------------------	-----

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 2 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 3 Resultados de la entrevista, pregunta numero 3

Pregunta #3	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Cuáles tecnologías conoce usted relacionadas con organizaciones 4.0 en Talento Humano?	Tendencias 4.0	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Lo que le dije creo que Alaiia es un para llegar hacia allá, porque ahí tenemos toda la información integrada, ya es un sistema, yo asoció mucho el tema de 4.0 con temas digitales y de alguna manera estas plataformas nos ayudan a tener toda la información inmediatamente día de los empleados, hay un nivel más avanzado de 4.0 pero creo que vamos en ese esquema de quiere avanzar hacia allá.
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	No recuerdo
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	No tengo el nombre, o no tengo claro cuales tecnologías son, se lo que hacen, pero desconozco el nombre los software o tecnologías

		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	No, no no desconozco
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	No
		Karen Morales, Líder Funcional	No se

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 3 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 4 Resultados de la entrevista, pregunta numero 4

Pregunta #4	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Sabe usted si dentro de Metalco se manejan tendencias 4,0?	Tendencias 4.0	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Muy sinceramente a mí me gusta mucho mas internamente, pero nos faltan muchas plataformas digitales, no tenemos banco de pruebas, y me gusta más interno porque conoce la empresa los valores hacia dónde vamos y que no todo es tecnológico y como yo siempre se lo he dicho para mí lo más importante es la actitud, ya como uno conoce la compañía creo que tiene más elementos de Juicio, pero nos falta más.
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Dentro de Metalco se está, por ejemplo, se está implementando una que es la de manejo de una maquinaria con robótica
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Creo que hasta donde sé, no.
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	No
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No

		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	No
		Karen Morales, Líder Funcional	No.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 4 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 5 Resultados de la entrevista, pregunta numero 5

Pregunta #5	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Considera usted que un reclutamiento en outsourcing es mejor que interno, y por qué?	Reclutamiento y Selección	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Si
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Siento que es variable, por la ubicación en caldera preferimos que seamos nosotros los que los manejan y para la ubicación en colima si puede ser externo
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Yo creo que podría ser de los 2 porque dependiendo de la posición que se requiera va a requerir de otro tipo de ente para analizar ese tipo de puesto podría ser que los funcionarios de TH no tengan ese expertis para esa posición y tampoco tengas la base de datos requerida, puede que haya posiciones que si puede que haya posiciones que no
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	Yo creo que Metalco se centraliza más la información y conocimiento de la información

		<p>Kattia Guevara, Asistente de Nomina</p>	<p>Bueno yo considero que es mejor un reclutamiento interno, porque la persona que va a contratar sabe bien lo que está buscando, con un intermediario quedan muchas cosas ahí como en el aire, sé que deben de tener el conocimiento de lo que se está buscando, pero interno es como una relación más específica</p>
		<p>Roxana Mora, Asistente de Talento Humano</p>	<p>Considero es mejor nosotras internamente porque tenemos contacto directamente con la persona que se está reclutando</p>
		<p>Karen Morales, Líder Funcional</p>	<p>Yo pensaría que no necesariamente, dependiendo del puesto que se vaya a buscar ya que puede que una empresa sub contratada por Metalco tenga más conocimiento o esté más empoderada en algunos puestos, y a su vez a lo interno se puede percibir ciertas actitudes que pueden ser mejor percibidas a lo interno porque sabes lo que se busca.</p>

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 5 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 6 Resultados de la entrevista, pregunta numero 6

Pregunta #6	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Sabe usted que es Head Hunter?	Reclutamiento y Selección	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Si, hace mucho no lo uso
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	No
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Sí, es la cantidad de colaboradores en una compañía en un determinado tiempo
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	La gente que contrata personal
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No, no se
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	Si claro
		Karen Morales, Líder Funcional	No.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 6 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 7 Resultados de la entrevista, pregunta numero 7

Pregunta #7	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Ha realizado usted reclutamiento mediante medios digitales?	Tendencias 4.0	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	No
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Pues yo ultimadamente no, el algún momento puede que sí que utilizábamos páginas web para poder hacerlo
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Si
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	No
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	Si cuando empezó la pandemia por ese medio
		Karen Morales, Líder Funcional	Si, mediante bolsas de empleos, como Jobomas, el empleo.com.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 7 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 8 Resultados de la entrevista, pregunta numero 8

Pregunta #8	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Conoce usted el Social Media? Si su respuesta es sí, que herramientas o aplicaciones conoce para su uso.	Tendencias 4.0	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Si definitivamente
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Si, si no me equivoco es un tipo red social, si son temas de redes sociales o paginas por ejemplo Facebook, pero la empresa no lo usa para eso, sino lo usa más para un tema de mercadeo, pero no para contratación
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	He escuchado el término, pero no sé a qué se refiere, no lo tengo claro.
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	No
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No la verdad que no
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	
		Karen Morales, Líder Funcional	He escuchado, son como los anuncios emergentes.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 8 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 9 Resultados de la entrevista, pregunta numero 9

Pregunta #9	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Considera usted que las redes sociales se convierten en un canal de atracción de los candidatos?	Tendencias 4.0	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Creo que eso es muy generacional, depende lo que uno esté buscando, no para todo sirve la tecnología, pero sí creo que es fundamental para la atracción del talento definitivamente, sobre todas las nuevas generaciones.
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Por ejemplo, el Facebook es una red social que se puede usar para eso.
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Si
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	Si
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	Si
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	No
		Karen Morales, Líder Funcional	Yo pienso que, si porque ahora todos

			pasan metidos en redes sociales y para nadie es un secreto, y por es pienso que las personas, aun contrabajito, siempre van a estar pendiente de las redes sociales y de las publicaciones de vacantes.
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 1 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 10 Resultados de la entrevista, pregunta numero 10

Pregunta #10	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Considera usted que las tecnologías aceleran la búsqueda o atracción del talento?	Reclutamiento y Selección	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Si lo que yo creo es que me puede dar agiliza y que no me limita el banco de datos porque lo amplia a otros países, me da más amplitud
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Tecnologías como LinkedIn, Facebook, WhatsApp
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Si
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	Si
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	Si
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	Si claro
		Karen Morales, Líder Funcional	Bueno no conozco bien de las tecnologías 4.0, pero yo me imagino que sí, que tiene que ser una herramienta que facilite o impulse las contrataciones.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 10 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 11 Resultados de la entrevista, pregunta numero 11

Pregunta #11	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Sabe usted del alcance de las redes de empleo para reclutamientos 4.0?	Manual de procedimientos	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	No
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	No
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	No, porque no estoy seguro de que esa tecnología la utilicemos
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	No
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No, es que como no tengo conocimiento en eso, se me es difícil, vengo de conta y de nómina hay muchas cosas que no veo y no tengo relación con eso.
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	Si
		Karen Morales, Líder Funcional	Es que no sé muy bien cómo funciona el tema del 4.0 entonces no sé si tengo como comparar de cómo me llegaba a mi antes que si uno ya era interesado uno contactaba a la persona y le daba

			una respuesta de que al menos ya había recibido los currículos.
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 11 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 12 Resultados de la entrevista, pregunta numero 12

Pregunta #12	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Conoce usted si existen manuales actualizados con relación a las tendencias 4.0 dentro de la empresa?	Manual de procedimientos	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Si claro, el líder de innovación
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Creo que a eso apunta, pero no se han trabajado los manuales actuales
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	No, porque no estoy seguro de que esa tecnología la utilicemos
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	Si
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	Bueno yo, creo que lo ideal sería que sí, pero yo me inclinaría a que no
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	Si tengo entendido que si
		Karen Morales, Líder Funcional	Como manuales como tal si están actualizados ya como en la tendencia que me habla no estoy segura porque no sé qué es.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 12 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 13 Resultados de la entrevista, pregunta numero 13

Pregunta #13	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
<p>¿Ha aplicado usted algún proceso dentro del manual 4,0 dentro de Metalco, si respuesta es sí, indique cuál o cuáles?</p>	<p>Tendencias 4.0</p>	<p>Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano</p>	<p>Pues hemos visto lo de big data, yo no soy experta en esos temas, pero algo he oído, como que de alguna manera se puede tomar la información para toma de decisiones, tendencias, análisis, para ver para donde debemos ir, es más que todo para eso, que la información se utilizada a otro nivel, pero para la toma de decisiones para agiles, más rápidas más certeras</p>
		<p>Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano</p>	<p>Me parece que el líder de innovación</p>
		<p>Edgar Alfaro, Encargado de Nomina</p>	<p>Desconozco como funciona entonces no tengo criterio para opinar</p>
		<p>Marcos Calvo, Asistente de Nomina</p>	<p>No</p>

		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No es que no sé qué es
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	No
		Karen Morales, Líder Funcional	Bueno, no que no esté dentro de un manual, pero se han cambiado procedimientos como las evaluaciones de desempeño que ahora son digital.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 13 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 14 Resultados de la entrevista, pregunta numero 14

Pregunta #14	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Conoce usted que es el big data en Talento Humano, si su respuesta es sí, como lo define?	Reclutamiento y Selección	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	No, como que yo las he ido experimentando, pero n que yo pueda decir es esto o esto, me imagino que todo es más digital más rápido más ágil, ya como que todo es con un clic
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Si, como datos maestros información que podamos tener para estadísticas de estudio
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Claro que si se, es toda la información que se entra en la nube
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	No
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No, creo que es como una base de datos, pero no estoy segura.
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	No

		Karen Morales, Líder Funcional	O tengo una noción fuerte a que se dedica, o de que se trata.
--	--	--------------------------------	---

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 14 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 15 Resultados de la entrevista, pregunta numero 15

Pregunta #15	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
<p>¿Conoce usted las diferencias entre RR. HH tradicional y RR. HH 4.0, si su respuesta es sí, cuáles son las principales diferencias?</p>	Tendencias 4.0	<p>Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano</p>	<p>No veo todo como beneficio, me parece complicado porque a veces esas tecnologías nos alejan de la gente y es un poco contradictorio, creo que es el enganche de la gente nueva de los millennials, pero creo que aún estamos lejos de eso que vean que somos una empresa súper tecnología aún nos falta avanzar en esos procesos, lo que más veo es que entendamos que las tecnologías van hacia allá y que de alguna manera podamos tomar decisiones diferentes en cuanto a los cambios tecnológicos, un esquema de trabajo más flexible</p>
		<p>Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano</p>	<p>Creo que puedo decir que, por sentido común, que el cambio va más en la línea de automatizar las cosas, llegar más por la línea tecnología a la gente, comparándolo al</p>

			reclutamiento de antes de utilizar esa tendencia
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	A bueno diferencias muy grandes, si lo ascio con lo poquito que conozco e 4.0 con banca, Recursos humanos radiocanal a Recursos humanos 4,0 podría ser más veloz, más digital, tener información más expedita, el margen de error en Reclutamiento y selección podría ser mínimo, considero que podría ser más eficiente
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	Pues sí, las de Metalco en forma personal, me da la impresión es que la entrevista de Metalco es personalidad física y la otra será audiovisual
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	Si, tecnología
		Karen Morales, Líder Funcional	No sé a qué se dedica el Recursos

			Humanos 4.0 pero si a que se dedica el recurso humano tradicional, que era como más a pie a nivel procedimientos.
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 15 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 16 Resultados de la entrevista, pregunta numero 16

Pregunta #16	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Cuáles beneficio considera usted que ha generado la transformación digital en Talento Humano?	Tendencias 4.0	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Lo que yo he visto que se está haciendo mucho, es una plataforma en salud ocupacional, de simuladores, para hacer procesos de capacitan viviendo la experiencia en el sitio También vi una empresa que realizaba pruebas de reclutamiento bien chéveres
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Respuestas más rápidas, podemos obtener hojas de visa más rápida más sencilla, creo que el tiempo de respuesta es lo que puede mejora
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Un poquito de lo que he acabo de hablar por ejemplo digitalización de la información tener la información al alcance de todos, toma de decisiones más asertiva, por ejemplo.
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	Tener más posibilidad de entrevista a más candidatos.

		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	Pues mucho, la tendencia al cambio como hay aspectos que beneficio y otras que no, Pero los cambios llegan a contribuir a la mejora de un departamento
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	Yo diría que la rapidez, agilidad, más eficiente
		Karen Morales, Líder Funcional	Muchísimo porque le agiliza procesos, elimina documentación física, y que está a la mano.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 16 Análisis de Resultados- Entrevista

Tabla # 17 Resultados de la entrevista, pregunta numero 17

Pregunta #17	Categoría de Análisis	Entrevistado	Respuesta
¿Considera usted que Metalco en proceso de transformación ante las tendencias 4.0 en Talento Humano?	Tendencias 4.0	Juliana Noguera, Gerente de Talento Humano	Creo que nivel TI nos ha impulsado mucho hacia eso y los esquemas de planeación, desarrollar analítica de datos conocer nuevas herramientas informáticas más allá del Power BI o herramientas que podamos ver cómo está la gente como se siente, de una forma más ágil, creo que, si vamos hacia allá y ti nos impulsa mucho, con todo el traslado de la formación académica a través de la web, ya podemos tener capacitaciones virtuales estamos formando una universidad empresarial. Me parece que debemos avanzar, pero ambas partes, nos solo tecnología, la gente es fundamental
		Francisco Bejarano, Jefe de Talento Humano	Si
		Edgar Alfaro, Encargado de Nomina	Considera que no está en un proceso de transformación en

			ese ámbito, considero en lo que yo sé, podría ser que sí y que Doña Juliana no me haya contado, porque yo no soy de área de Reclutamiento y selección.
		Marcos Calvo, Asistente de Nomina	Si claro
		Kattia Guevara, Asistente de Nomina	No sé qué es lo 4,0 pero en 10 años dentro de Metalco si he visto muchos cambios en tendencias digitales
		Roxana Mora, Asistente de Talento Humano	Creo que si
		Karen Morales, Líder Funcional	En el tema de la innovación a pasar en digital, Metalco si está trabajando fuertemente en eso, como con el programa ideando, y a nivel de procesos, para ver como lo modifican y como los agilizan.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 17 Análisis de Resultados- Entrevista

Interpretación de resultado de entrevistas

Se puede observar que, en relación a los resultados de las entrevistas a los colaboradores del departamento de Talento Humano, carecen de conocimiento en las nuevas tendencias que aplican para sus áreas de labor, así como que no saben si dentro de la compañía se manejan algunas tendencias.

Las personas que tienen conocimiento son muy pocas y no es certero además que no lo han impartido en su área como para uso de los demás.

Lo cual hace evidente que las personas se encuentran en una zona de confort por lo cual no han buscado cómo hacer para actualizarse y así buscar cómo mejorar dentro acciones dentro de la empresa como es la aplicación de las tendencias 4.0 para la industria del Talento Humano, así como se cierran en el entendido que ni no hacen una labor tampoco buscan como adquirir conocimiento en las demás áreas de Talento en las que pueden desempeñar.

UNIDAD DE ANALISIS

En este apartado se definirá los instrumentos aplicados a lo largo de esta investigación, así como también se demostrarán las técnicas utilizadas para llevar a cabo.

Tabla # 18 Unidades de análisis

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDAD DE ANÁLISIS	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INSTRUMENTALIZACIÓN
Identificar las tendencias 4.0 en los procesos Reclutamiento y Selección para diseñar nuevas estrategias.	Tendencias 4.0	Objetivos Importancia	Estilo Proponer Procedimientos	Inclinación o disposición natural que una persona tiene hacia una cosa determinada. – RAE	Nuevo	Pregunta va relacionado a 1, 2, 3, 7, 8, 9, 13, 15, 16, 17.
Describir el proceso de Reclutamiento y Selección actual que se utiliza para identificar áreas de mejora.	Reclutamiento y Selección	Proceso Procedimientos Personal	Análisis Estrategia Beneficios Tipos	Reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos	Atracción y elección	Pregunta va relacionado a 4, 5, 6, 10, 14.

				<p>organizacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ESAN <p>Selección de una o varias personas o cosas entre un conjunto por un determinado criterio o motivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - RAE 		
<p>Comparar las tendencias 4.0 con el actual proceso de Reclutamiento y Selección que tiene la empresa para actualizar el manual de procedimientos en esta área.</p>	<p>Manual de procedimientos</p>	<p>Manual de procedimiento o Estructura</p> <p>Cómo hacerlo</p> <p>Formato</p>	<p>Instrucciones</p> <p>Programaciones</p> <p>Directrices</p>	<p>Manual:</p> <p>Libro en que se compendia lo más sustancial de una materia.</p> <p>RAE</p> <p>Procedimientos:</p> <p>Método de ejecutar algunas cosas. RAE</p>	<p>Pasos a seguir en un trabajo</p>	<p>Pregunta va relacionado a 11, 12.</p>

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 18 Resultados de Unidades de Análisis

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

De acuerdo al método narrativa, de la investigación cualitativa, las conclusiones están apoyadas en: lo observado, la teoría del marco teórico y las entrevistas al personal de Talento Humano, por lo que se puede concluir que:

- Con relación al primer objetivo específico se concluye que, en primera instancia los colaboradores del área de Talento Humano de la empresa Metalco, no están actualizados ante las nuevas tendencias por lo que al estar faltos de conocimiento en las tendencias 4.0 no saben cómo identificarlas y a su vez tampoco su aplicación en el departamento en los procesos de Reclutamiento y Selección.

Así como también se puede decir que por parte de ellos se percibe una zona de confort en la cual no han buscado nueva información o actualizarse en tema a sus labores y sus afectaciones en su área, por lo que es necesario diseñar las nuevas estrategias en base a los resultados de las entrevistas, así como incentivar y promover la actualización en su área no solo en el cambio de las tendencias actuales, sino en todas las venideras, así como en la búsqueda de mejora y propuestas en sus labores.

- En según punto con relación al segundo objetivo específico, se puede concluir que la empresa Metalco realiza un proceso de Reclutamiento y Selección en su mayoría por proceso outsourcing con empresas de Heathunter como Manpower, Job Solutions, Doris Peter, Factor Humano, lo que le genera depender las empresas tercerizadas que brindan el servicio y así como la interpretación que ellos puedan tener de los perfiles, funciones y habilidades que requiere la empresa, por cual Metalco, realiza varias búsquedas con distintas empresas de reclutamiento, ya que estas no son tan acertados en la búsqueda de perfiles.

Siendo esto así que lo mejor para la compañía es capacitar al personal, así como brindar las herramientas necesarias para su gestión, así como estandarizando procesos en los que cualquiera del departamento de Talento Humano pueda realizar los reclutamientos internos

basados en sus criterios de búsqueda e intereses tanto en habilidades como características en la búsqueda de personal.

- Se concluye basado en el tercer objetivo específico que Metalco no cuenta con tendencias 4.0 en procesos actuales de Reclutamiento y Selección, la empresa se encuentra en visión de transformación digital sin embargo se requiere toda una actualización y una transformación digital en sus procesos de Reclutamiento y Selección de personal.

Además de la adquisición de herramientas digitales como bolsa de empleo como busco empleo, Jobmas, Empleos .Net, Tecoloco, LinkedIn, así como creación de pruebas y sus bases de datos a la medida, con ello la creación y actualización de manuales de procedimientos en el área.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con la investigación cualitativa, se recomienda según lo observado en la teoría del marco teórico y las entrevistas al personal de Talento Humano, por lo que se puede recomendar que:

Identificar las tendencias 4.0 en los procesos Reclutamiento y Selección para diseñar nuevas estrategias.

- Se recomienda según el primer objetivo específico, y lo arrojado en los resultados de la entrevista aplicada, capacitar al personal del área de talento humano para que así pueda identificar las tendencias 4.0 dentro de la empresa y con esto poder aplicar en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Además, que dichos programas de capacitaciones no se den en áreas que sean de función para la empresa sino también de actualización en términos como la industria 4.0 y que pueda incentivar al personal a seguir actualizándose y proponer mejoras en base a lo aprendido.

Así mismo la adquisición de herramientas para la generación de una big data interna en creación de base de datos de los currículos recibidos en las postulaciones, así como pruebas a la medida según la vacante requerida para los procesos con detección de competencias y automatización en los filtros para generar reducción de tiempo en búsquedas más efectivas y ágiles en procesos de reclutamiento.

- Se recomienda según el segundo objetivo específico en base a los resultados obtenidos en las entrevistas, que la empresa Metalco cuenta con procesos de selección básico y casi obsoletos para los procesos de reclutamiento y selección de personal, por lo que se les recomienda adquirir herramientas para los procesos de reclutamiento y selección para si aplicar pruebas psicométricas tipo simulación así como assessment center, en software donde se pueda gestionar todo desde una misma plataforma, en la

que se puedan hacer las publicaciones para las vacantes internas como externas donde permita la captación de los currículos, aplicación de pre filtros, pruebas según la vacante donde automatice toda la información y según la información agilice informes de los cuales pueda filtrar quien avanza en los procesos de selección y le asigne una fecha según disposición de agenda de las personas que deban de realizar las entrevistas todo esto con el fin de mejora en tiempo y forma los procesos.

- Se recomienda según el tercer objetivo específico en base a los resultados obtenidos en las entrevistas, realizar un diagnóstico de las herramientas actuales para el departamento de alentó humano, y la creación de un plan estratégico en el cual especifiquen las áreas del departamento, uso y mejoras en tendencias 4.0 para así crear los manuales para su uso para cualquier futura capacitación la persona que debe de realizar y obtenga el conocimiento que es un departamento 4.0 y con ello fortalecer el conocimiento en las nuevas tendencias, el impacto y sus implicaciones para el departamento con la creación de manuales para uso del departamento.
- Además se le recomienda poder sacarle un mayor provecho a las herramientas a cuales como SAP en la cual cuenta con distintos módulos como; Automatiza la gestión del talento, Alinear los objetivos de los colaboradores con los de la empresa, Potencializa el desarrollo del personal, Disminución de la rotación de empleados, Disminución de la carga administrativa del departamento de Recursos Humanos o herramientas como que realizan funciones similares a las mencionadas lo cual hacer que sean sistemas de fácil comprensión e uso además que son sistemas de los cuales puede hacer uso el departamento y de uso corporativo para Casa matriz y en comparación del uso actual que sus cedis realizando que para todos sea de un mayor acceso.
- También se le recomienda la obtención de herramientas de ciberseguridad en la cual puedan estar para todos los colaboradores con accesos remotos en la compañía en todos sus dispositivos en los a cuáles permita que no se filtre información de colaboradores internos hacia el mercado, así como también evitar robos de información en caso de

robo o pérdida de computadoras de las cuales puedan obtener infamación de confidencial de la empresa.

PROPUESTA

Se le propone a la empresa Metalco realizar una serie de cambios para poder incluirse en el mercado como una industria 4.0 en aspectos de mejora como;

Nombre de la propuesta

Alaiia plus 4.0

Organización en el cual se desarrollará

Metalco S.A

OBJETIVO

Objetivo General

Establecer un proceso de reclutamiento y selección de personal 4.0 que permita la contratación de los candidatos con las competencias definidas para asegurar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

Objetivo Específicos

- Mejorar el nivel de conocimiento y actualización en temas a la vanguardia en temas de Talento Humano para el departamento.
- Promover el uso medios digitales las como de redes sociales para la búsqueda de personal, así como los anuncios de las vacantes por estos medios.
- Optimizar los reclutamientos con video entrevistas y las pruebas Assessment con simulación.

ALCANCE

Este documento aplica a los funcionarios del Departamento de Talento Humano que tengan relación directa al tema.

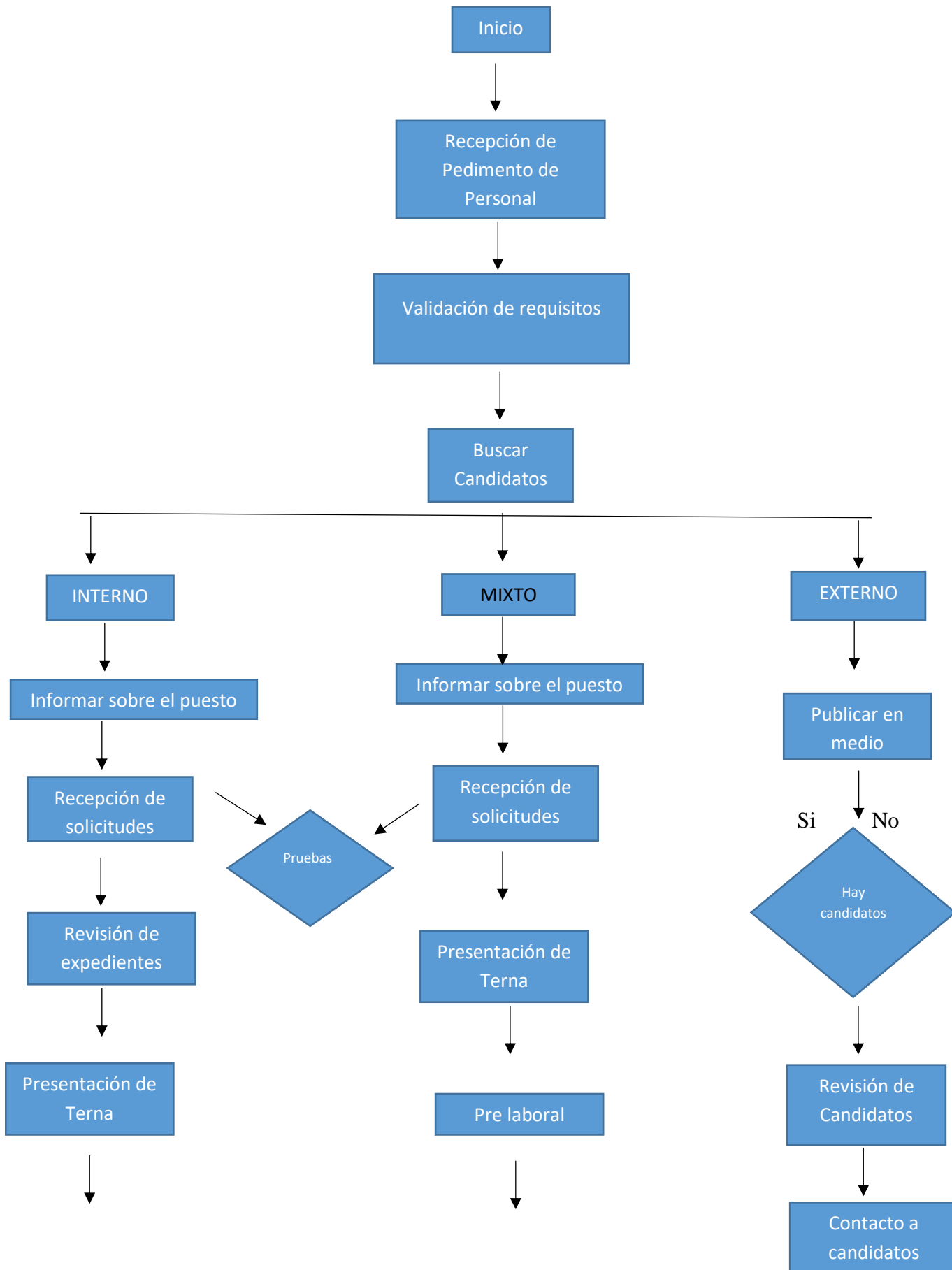
RESPONSABILIDAD

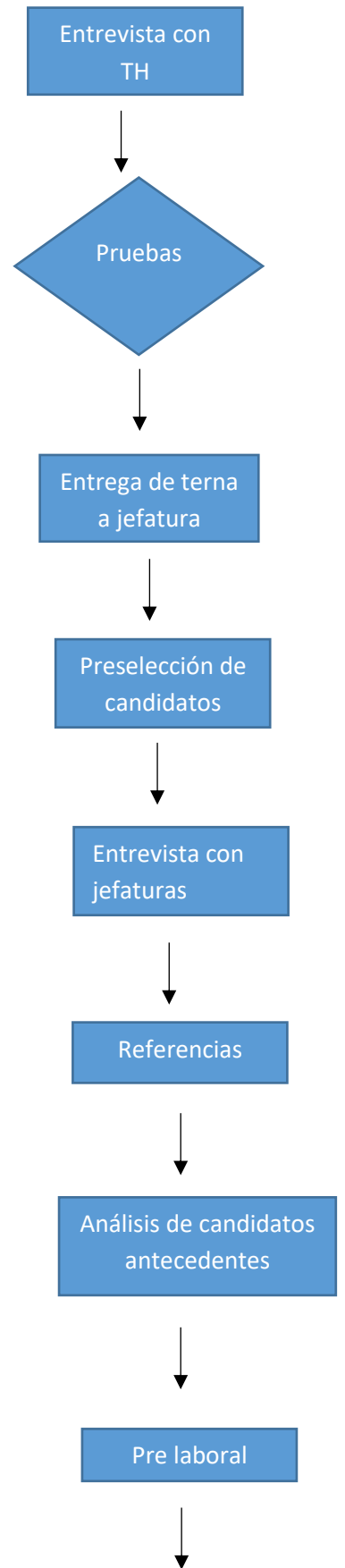
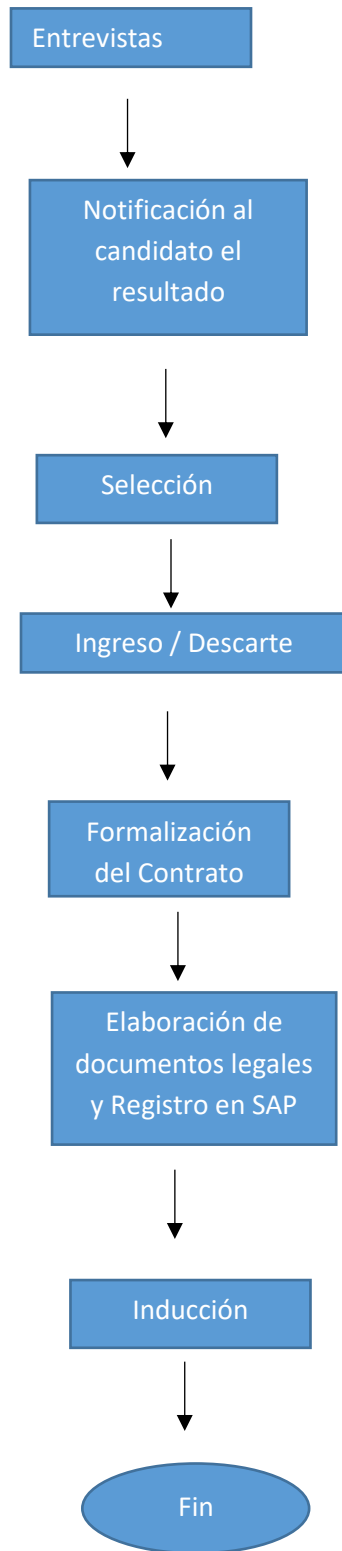
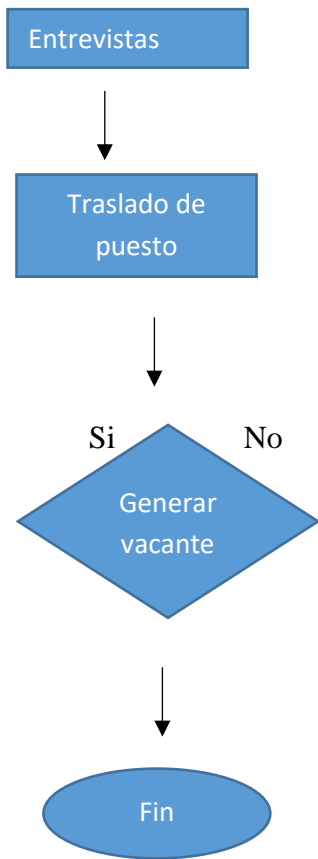
La responsabilidad recae en la Gerencia de Recursos Humanos, quien delega y autoriza sus operaciones en el jefe o Asistente de Recursos Humanos, además en el Supervisor, jefe o Gerente del Área o Departamento que requiere de un nuevo funcionario/a

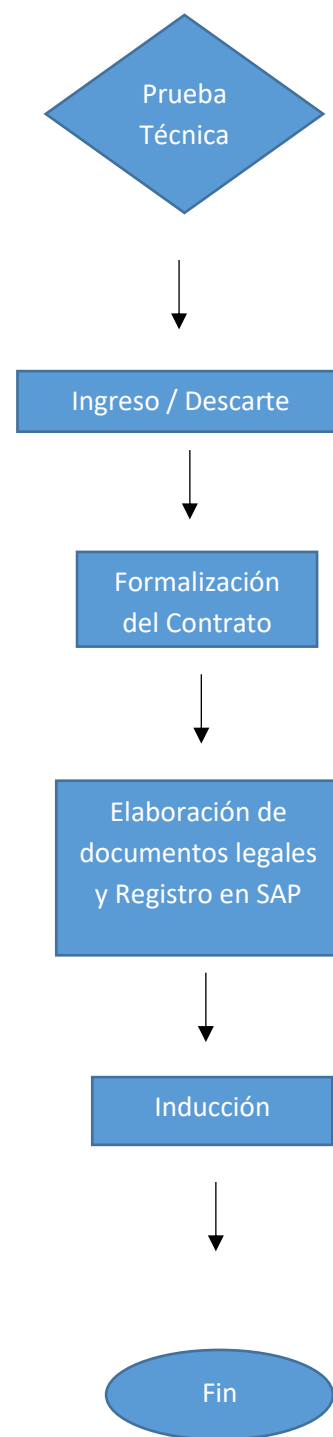
VALORES

Metalco cuenta con líderes de cultura cuyo fin es promover los Valores y noticias internas, la cual debe mejorar en su nivel de disposición e iniciativa, a que la empresa cuenta con los siguientes valores

- Vocación de servicio
- Integridad
- Trabajo Colaborativo
- Innovación
- Sostenibilidad

Flujo de procesos





PLAN DE ACCIÓN

Capacitaciones digitales creando su propia academy, haciendo uso herramientas como LinkedIn learning que son herramientas que se les puede dar un uso global para la compañía, tanto en Costa Rica como en sus Cedis, con la cual puede contar con cierta cantidad de entrenamientos para planta o personal operario, trayendo como objeto optimizar y agilizar procesos de capacitaciones, digitales.

Reclutamiento, compensación y bendiciones con software similares a workday en su módulo de Recursos humanos, haciendo toda la automatización de todos los procesos, marcajes de los operadores.

Apps automatizadas para el prescreeming en el proceso de reclutamiento, creadas a la medida para automatizar y optimizar el proceso de reclutamiento donde la herramienta agiliza al candidato preseleccionado a una entrevista la plataforma le agenda según espacio de esta misma con sus entrevistadores,

Realizando los anuncios y captación de la información y permite a que todos los colaboradores accedan a las distintas plataformas, todo esto desde una misma plataforma, así como y realizar una serie de preguntas para preselección y validación de requisitos.

A nivel de benéficos de la compañía usar herramientas tales como Be Well que pueden ser de uso corporativo, donde se colocan todos los beneficios de la empresa de manera global y así como para cada empleado o área donde puedan visualizar con cuando requieran de uso, así como formularios para solicitudes.

Ciberseguridad

Tigo (2020) La innovación va de la mano con los avances de los ataques cibernéticos, y las empresas no pueden obviar estos riesgos. Este es un tema estratégico para asegurar el desarrollo del negocio.

En el campo de la seguridad digital o ciber seguridad se propone la adquisición de software ya que al estar tan expuestos a la virtualidad y al tener colabores con herramientas de uso inalámbrico y/o remoto como laptops, celulares, tables entre otros; las herramientas de seguridad cibernético son indispensables para evitar los filtros de información confidencial, como hackeos, ciberataques, delito cibernético, ciberterrorismo o robos de alguna herramienta de la cual puedan obtener información sensible y hacer un mal uso de la misma.

Todo esto generando seguridad en la red, aplicaciones internas seguridad informática, operativa, recuperación de información ante desastres, capacidad del usuario final con la previsión de la adquisición de una herramienta se ciberseguridad puede incluso evitar la detección de virus de manera ágil y preventiva hacia el usuario final

Establecer una voz e imagen en redes sociales

Con la transformación digital las redes sociales se han convirtió de uso indispensable para la publican de vacantes en redes sociales, por lo cual publicar en las redes establecidas para la empresa de manera da certeza a los postulantes que es un anuncio real y esto genera confianza en los postulantes, así como un mayor engagement de la empresa en el mercado.

Mayor uso de las redes sociales empresariales, así como incentivar a los colabores a colocar en sus redes como LinkedIn que coloquen su lugar de trabajo así como en Google colocar comentarios lo que va a generar que en búsqueda de empresas de acero sean los primeros en aparecer, lo que genera una mayor cantidad de ventas así como que se ve reflejado el clima y cultura de la empresa así como, que en el momento de población de vacantes obtenga una mayor posibilidad de captación de solicitudes de currículos cantes para la empresa, ya sea en sus sede administrativa de Tibás u operativa de Caldera así como también en cualquier de los Cedis.

Permitiendo así una publicidad económica para cualquier de los países en su necesidad de captación de futuros candidatos en procesos de reclutamiento y selección de personal.

Presupuesto para la implementación en redes sociales

Para un mejor alcance y captación de perfiles o currículos a través de redes sociales como herramientas de captación de candidatos, se debe contar con los recursos necesarios ya sea que lo vayan a manejar de manera interna las redes sociales o a través de una agencia de publicidad es importante establecer un presupuesto anual acorde con el plan estratégico del departamento.

De esta forma, el presupuesto debe contemplar: licencias, accesos, aplicaciones y cantidad de anuncios, ya que según el medio la red por la cual intente realiza la publicación para recibir los currículos es importante que la persona estable el tipo de perfil de su búsqueda para así realizar su anuncio, ya que, en puestos medios a bajos, son mejor apps como Facebook y para mandos medios a altos mejor LinkedIn y con ello varía el costo.

Además, como también se menciona en el presente trabajo, parte clave para la publicación en las redes sociales es la hora en la cual se hace el post ya que eso permite que más personas lo puedan ver y así una mayor recepción de currículos.

Por otra parte, en cuanto a las redes como Facebook no representa un costo fijo, ya que se puede publicar sin costo alguno, así como también se puede publicar bajo un costo que varía según el nivel de personas a las cuales se desea alcanzar o que vean la publicación.

Por otra parte, para LinkedIn, si es necesario la compra de licencias que incluyan: búsquedas, mensajerías, posibilidad de ver perfiles privados, esto del dará un alcance para perfiles dentro como fuera del país, ya que cuando no se tiene la previsión Premium o no paga su nivel de alcances menor de perfiles. Esta red es sin duda es una de las mejoras para potenciador del éxito del reclutamiento por medio de redes sociales.

Por ello la importancia de los anuncios, además que permiten atraer candidatos para las vacantes oferentes activas. Por esta razón durante de la planeación estratégica anual se recomienda planear el presupuesto de pauta en redes con y sin costo.

REQUERIMIENTO	COSTO	COSTO TOTAL ANUAL
1 reclutador	\$1053 c mensual (Academia de Consultores, 2017)	\$12636
1 licencias de LinkedIn recruiter lite price	\$1440 c/u anual (LinkedIn, 2021)	\$1440
Publicidad en Facebook	\$500 mensuales	\$6000

Tabla 19. Presupuesto Requerido

Comentario

Gerente de Talento Humano

Como parte de las mejoras que desea aplicar serían entrevistas en assessment center que en mi criterio son las mejores esto porque personalmente me gustan las entrevistas de manera presencial se puede observar más competencias de la persona postulante, y ya yendo hacia la virtualidad aplicar las entrevista por medio de simuladores para algunas vacantes.

Assessment center 4.0

Cano (2018) en su libro de Assessment Center paso a paso, menciona que el Assessment tiene como propósito aplicar las herramientas de evaluación situacional durante los procesos de reclutamiento y selección de personal ya que es una herramienta situacional para evaluar competencias mediante de casos y/o ejercicios, de los cuales se les plantean a los participantes para la resolución prácticas de situaciones en conflictivos similares a las que deberán de resolver en sus puestos de trabajo.

Este es uno de los métodos más confiables a la hora de evaluar y conocer las aptitudes de los candidatos que se postulan a una vacante. Cuando se aplican métodos como las entrevistas, y se le suman las pruebas psicotécnicas o pruebas técnicas de manera individual, tiene una mayor efectividad y exactitud en evaluaciones de competencias.

Sin embargo, cuando estos distintos métodos se utilizan de manera conjunta para llevar a cabo un proceso de selección, hay más probabilidad de que este sea efectivo, incrementando la exactitud del proceso, disminuyendo el nivel de rotación de personal.

Puede evaluar competencia y habilidades tales como;

Liderazgo, analítica, razonamiento, numérica, trabajo en equipo, trabajo bajo presión, comunicación efectiva, medición de habilidades blandas.

Respuesta

Para poder resolver este punto se harán filtros para la preselección en la cual según sus resultados aplicaremos herramientas de evaluación situacional durante los procesos de reclutamiento en los cuales, además se les realizara alguno de los métodos mencionados anteriormente para entrevistas 4.0, mediante de casos y/o ejercicios, de los cuales deberán de resolver prácticas en situaciones reales.

Dichas entrevistas se aplicarán para algunos puestos vacantes como ventas, despacho, Contabilidad. Ventas Directas, Ventas Nacionales, Ventas del Exterior, Ventas de Territorio, Finanzas, Cajas, Auditoria, Despacho, Talento Humano, Abastecimiento, Operarios, Salud Ocupacional, Normalización.

Esto mediante algunos ejercicios individuales, así como grupales en la resolución por algunos métodos de casos según el perfil de puesto lo indique tales como;

Observación, entrevistas, Video Presentaciones (entrevistas 4.0), pruebas Psicométrica y pruebas Psicotécnicas.

BIBLIOGRAFÍA

Adding (03 de agosto de 2020). *Grandes Tendencias en la Industria 4.0 para el 2021*. Addingplus <https://www.adding-plus.com/sobre-nosotros/>

Kaizen, G. (27 de agosto del 2018). *El contexto cultural en la Industria*, Kaizen Institute. <https://mx.kaizen.com/blog/post/2018/08/27/por-que-es-necesario-crear-una-cultura-40-en-la-industria.html>

Valdés, B. (05 de abril de 2021). *Reclutamiento 4.0: Nuevas tendencias para atraer candidatos* Gestión del Talento. <https://viterbit.com/recursos/insights/reclutamiento-4-0>

Pachón (20 de mayo de 2020). Metodología inbounding Recluting. Infotecarios. <https://www.infotecarios.com/colaboradores/#.YWNpCVXMLIU>

Jaimes, P. (08 de abr de 2021). Metodología Inbound Recruiting. <https://www.inboundrecruiting.blog/2021/03/16/inbound-recruiting-que-es-ejemplos/>

Valdés, B, (17 de feb de 2021). *Qué es el Inbound Recruiting*. Descubre su metodología. <https://viterbit.com/recursos/insights/que-es-inbound-recruiting>

Valdés, B. (26 de marzo de 2021). Qué es Social Recruiting y cómo usarlo para atraer candidatos. <https://viterbit.com/recursos/insights/social-recruiting>

López, A. (09 de nov de 2020).Reputación digital, qué es y cómo medirla <https://alvarolopezherrera.com/reputacion-digital-que-es-y-como-medirla/>

Bladu, (12 de junio de 2019). *Headhunters*. ¿Por qué toman en cuenta tu reputación online? <https://www.mejoratucarrera.com/recursos-humanos/headhunters-reputacion-online/>

Bladu. (16 de julio de 2019). *¿Qué es un headhunter y qué puede hacer por ti?* <https://www.mejoratucarrera.com/recursos-humanos/que-es-un-headhunter/>

Bareiro, S. (11 de enero del 2019). ¿Qué es un headhunter y cuál es su función? <https://numan.la/2019/11/01/headhunting-4-0-metodos-reclutamiento-personal-jerarquico-estan-cambiando/>

GRUPO STT. (15 de abril de 2020). *Así funciona el “Reclutamiento 4.0”*. <https://grupostt.com/2020/04/15/asi-funciona-el-reclutamiento-4-0/>

Mañé S. (08 de julio de 2016). *Cómo puede ayudarte el Big Data en los RRHH para retener talento*. <https://www.iebschool.com/blog/big-data-rrhh-retener-talento-rrhh-2-0/>

Valdés, B., (20 de febrero de 2021). *Qué es el employer branding: Importancia en la atracción de talentos*. <https://viterbit.com/recursos/insights/que-es-el-employer-branding>

Valdés, B., (05 de abril de 2021). Reclutamiento 4.0. Beneficios del reclutamiento 4.0. <https://viterbit.com/recursos/insights/pagina/3>

Grupo DIT. (11 de agosto de 2021). Evolución del reclutamiento tradicional a lo digital. <https://www.grupodit.com/evolucion-del-reclutamiento-tradicional-a-lo-digital/>

Estébanez, B. (20 de noviembre del 2019) La digitalización en Recursos Humanos. <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/la-digitalizacion-en-recursos-humanos/#comments>

Estrategia clave para el desarrollo del negocio ¿Qué es ciberseguridad? https://www.tigo.cr/medianas/ciberseguridad?utm_source=search&utm_medium=cpc&utm_campaign=cr-corp-ciberseguridad_category_experimientoy_campaign=&medium=g&gclid=Cj0KCQiA-K2MBhC-ARIsAMtLKRtJFd64nW8c4cDlpmPZvULeAisiEGODCr5WXB0FhxSjc0m-S9hTX04aAuVLEALw_wcB

DeAcero. (17 de marzo del 2021) ¿Cómo impacta la industria 4.0 en la manufactura del acero? <https://blog.deacero.com/como-impacta-la-industria-4.0-en-la-manufactura-del-acero>

Keith Mora Prado. (15 de julio del 2021) El Reclutador 4.0: Características Y Competencias. <https://recursoshumanos.tv/articulos/el-reclutador-4-0-caracteristicas-y-competencias/>

Guerra, R. Pablo y Ortiz, G. Armando. (Noviembre del 2020) La industria 4.0 y su relación con la Gestión de los Recursos Humanos. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A9.15\(3\)1-21.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A9.15(3)1-21.pdf)

Sigma Soluciones. (07 febrero del 2020) Cómo aumentar la retención y reducir la rotación en la industria 4.0 utilizando tecnologías inmersivas. <https://sigmasolutions.biz/como-aumentar-la-retencion-y-reducir-la-rotacion-en-la-industria-4-0-utilizando-tecnologias-inmersivas/>

Acsendo.blog . (14 abril del 2016) ¿Qué es un assessment center y para qué es útil? <https://blog.acsendo.com/assessment-center-util/>

Meneses B. (04 mayo del 2017) Manual de aplicación de assessment center https://issuu.com/bibianamenesesgil/docs/manual_ac.docx

Cano P. (18 junio 2019) Assessment Center Paso a Paso
Bogotá Colombia: Psicom editoriales

Hernández, R., Sampierí, R. (2018). Metodología de la investigación.
México: McGraw Hill.

Alles, M. (2018). Comportamiento Organizacional.
México- Argentina: GRANICA Editor.

Alles, M. (2016). Selección por competencias.
México- Argentina: GRANICA Editor.

Alles, M. (2014). Social Media.
México- Argentina: GRANICA Editor.

ANEXOS

Con base a los objetivos descritos en el presente trabajo se procedió a realizar una encuesta vía teams al personal del departamento de Talento Humano el cual se compone de 7 personas divididos entre la cede de Tibás y Caldera, los cuales se organizan de la siguiente manera; Gerente de talento Humano, Jefe de talento Humano, Asistente de Talento Humano, Líder funcional, Encargados de Nomina y asistentes de Nomina.

Entrevista

Anexo 1

Análisis de las tendencias 4.0 en procesos de reclutamiento y selección para la empresa Metalco S.A, en el tercer cuatrimestre del 2021

INSTRUCCIONES
El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el análisis de las tendencias 4.0 para la empresa Metalco S.A, de la cual se requieren repuestas más concretas y sinceras de los participante para así poder evaluar sus conocimientos.

1. ¿Usted conoce las tendencias 4,0 que aplican para talento humano? Si la respuesta es no pasar a pregunta 4.

Texto de respuesta breve
.....

2. ¿Cuáles tendencias conoce usted?

Texto de respuesta breve
.....

3. ¿Sabe usted si dentro de Metalco se manejan tendencias 4,0?

Texto de respuesta breve
.....

4. ¿Considera usted que un reclutamiento en outsourcing es mejor que interno, y por qué?

Texto de respuesta breve
.....

5. ¿Sabe usted que es Head Hunter?

Texto de respuesta breve
.....

6. ¿Ha realizado usted reclutamiento mediante medios digitales?

Texto de respuesta breve
.....

7. ¿Conoce usted el Social Media? Si su respuesta es sí, que herramientas o aplicaciones conoce para su uso.

Texto de respuesta breve
.....

8. ¿Considera usted que las redes sociales se convierten en un canal de atracción de los candidatos?

Texto de respuesta breve
.....

9. ¿Considera usted que las tecnologías aceleran la búsqueda o atracción del talento?

Texto de respuesta breve
.....

10. ¿Sabe usted del alcance de las redes de empleo para reclutamientos 4.0?

Texto de respuesta breve
.....

11. ¿Conoce usted si existen manuales actualizados con relación a las tendencias 4.0 dentro de la empresa?

Texto de respuesta breve
.....

12. ¿Ha aplicado usted algún proceso del manual 4.0 dentro de Metalco, si respuesta es sí, indique cuál o cuáles?

Texto de respuesta breve
.....

13. ¿Conoce usted que es el big data en Talento Humano, si su respuesta es sí, como lo define?

Texto de respuesta breve
.....

14. ¿Conoce usted las diferencias entre RR. HH tradicional y RR. HH 4.0, si su respuesta es sí, cuáles son las principales diferencias?

Texto de respuesta breve
.....

15. ¿Cuáles beneficio considera usted que ha generado la transformación digital en Talento Humano?

Texto de respuesta breve
.....

16. ¿Cuáles tecnologías conoce usted relacionadas con organizaciones 4.0 en Talento Humano?

Texto de respuesta breve
.....

17. ¿Considera usted que Metalco en proceso de transformación ante las tendencias 4,0 en Talento Humano?

Texto de respuesta breve
.....

Imágenes 1

Valores Corporativos



Fuente: Elaboración Metalco

Imagen 2

Valores Corporativos



Fuente: Elaboración Metalco

Imagen 3

Valores Corporativos



Fuente: Elaboración Metalco

Imagen 4

Valores Corporativos



Fuente: Elaboración Metalco

Imagen 5

Valores Corporativos



Fuente: Elaboración Metalco

Imagen 6

Valores Corporativos



VOCACIÓN DE SERVICIO

Nos comprometemos con entusiasmo a anticipar y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos.

METALCO®
Por encima de todo

Fuente: Elaboración Metalco

Imagen 7

LinkedIn Learning

The image shows the top portion of the LinkedIn Learning website. At the top, there is a navigation bar with the LinkedIn Learning logo, a dropdown menu for 'Formación', a search bar with the placeholder text 'Busca aptitudes, temas o software', and buttons for 'Comenzar prueba gratis' and 'Iniciar sesión'. Below this is a notification banner for 'Lynda.com es ahora LinkedIn Learning' with a close button. The main banner features the headline 'Sigue aprendiendo en los momentos clave' and a sub-headline 'Temas y cursos para todas las etapas de tu carrera. Instructores con experiencia en el mercado.' Two buttons are present: 'Comenzar mi mes gratis' and 'Comprar para mi equipo'. To the right is an illustration of a person sitting at a desk with a laptop, surrounded by a bookshelf with various items like a globe, books, a guitar, and a lamp.

LinkedIn LEARNING Formación Busca aptitudes, temas o software Comenzar prueba gratis Iniciar sesión

Lynda.com es ahora LinkedIn Learning
Todos los cursos y los instructores de Lynda.com están ahora en LinkedIn Learning. Ver todos los temas

Sigue aprendiendo en los momentos clave

Temas y cursos para todas las etapas de tu carrera. Instructores con experiencia en el mercado.

Comenzar mi mes gratis Comprar para mi equipo

Fuente: LinkedIn

<https://www.linkedin.com/feed/>

Imagen 8

LinkedIn, anuncios de empleos

The image shows a LinkedIn job advertisement. At the top, there is a navigation bar with icons for Inicio, Mi red, Empleos, Mensajes, Notificaciones, Yo, and Productos. A search bar is on the left. The main content area features a job post from 'Reclutamiento Grupo Clima' for a 'Coordinador de Servicio Técnico' position. The post includes the company logo, a call to action '¡TRABAJA CON NOSOTROS! ESTAMOS BUSCANDO:', and a list of requirements. On the right, there is a promotional banner for LinkedIn with the text 'Your dream job is closer than you think' and a 'See jobs' button. Below the banner are links for 'Acerca de', 'Accesibilidad', 'Centro de ayuda', 'Privacidad y términos', 'Opciones de publicidad', 'Publicidad', 'Servicios empresariales', and 'Descargar la aplicación de LinkedIn'.

Reclutamiento Grupo Clima • 1er
Reclutamiento Grupo Clima
6 horas •

Estamos buscando una persona para que ocupe la posición de Coordinador de Servicio Técnico. ... ver más

GRUPO CLIMA

¡TRABAJA CON NOSOTROS!
ESTAMOS BUSCANDO:

Coordinador de Servicio Técnico

REQUISITOS:

- Bachillerato en Administración de Empresas (Deseable).
- Dominio Básico en Paquete Office.

Your dream job is closer than you think
See jobs
LinkedIn

Acerca de · Accesibilidad · Centro de ayuda
Privacidad y términos
Opciones de publicidad · Publicidad
Servicios empresariales
Descargar la aplicación de LinkedIn · Más
LinkedIn LinkedIn Corporation © 2021

Fuente: LinkedIn

<https://www.linkedin.com/feed/>

Imagen 9

Red de empleo, Computrabajo

The image shows the homepage of the Computrabajo website. At the top, there is a dark navigation bar with links for 'Candidatos', 'Reclutadores', 'Empresas', and 'Blog'. On the right side of this bar are links for 'Publica tu oferta', 'Ingresar', and a red 'Crear CV' button. Below the navigation bar, the website's logo 'BOLSA DE TRABAJO Computrabajo .com.cr' is displayed on the left, and the text 'Encuentra las mejores ofertas en Costa Rica' and '1 324 ofertas' is on the right. The main content area features a large blue search bar with a magnifying glass icon, a text input field containing 'Escribe cargo o área profesional', a location dropdown menu with 'Lugar' and a location pin icon, and a red 'Buscar empleos' button. Below the search bar, there are two rows of promotional images. The first row includes: a group of diverse people with the text 'Registro gratuito'; three business professionals with the text 'Nuevos empleos diariamente'; a woman working on a laptop with the text 'Ofertas seleccionadas en tu correo'; and a man working on a laptop with the text 'Completa tu perfil profesional'. The background of the search bar and promotional area is a modern office interior with large windows.

Fuente: Computrabajo

<https://www.computrabajo.co.cr/>

Imagen 10

Red de empleo, Empleos .net

Empleos.Net

Inicio Ingreso Candidatos Ingreso Empresas Directorio Desarrollo Pruebas DISC Pruebas PLUS Catálogo Contáctenos

¿Buscas una Vacante o una Oportunidad Freelance?

Buscar Vacante Freelance

Directorio Ingresar tu CV aquí Ofrece tus Servicios

OFERTAS DE EMPLEO

- Administración
- Arquitectura
- Belleza
- Call Center
- Compras
- Aduanas
- Auditoría
- Biblioteca
- Comercial
- Cómputo / Informática
- Agroindustria
- Banca
- Bodega
- Comercio Exterior
- Comunicación / Periodismo

Dr.Empleos

Últimas Vacantes

11-11-2021
Abogado »

Fuente: Empleados .Net

<https://empleos.net/>

Imagen 11

Red de empleo, Tecoloco

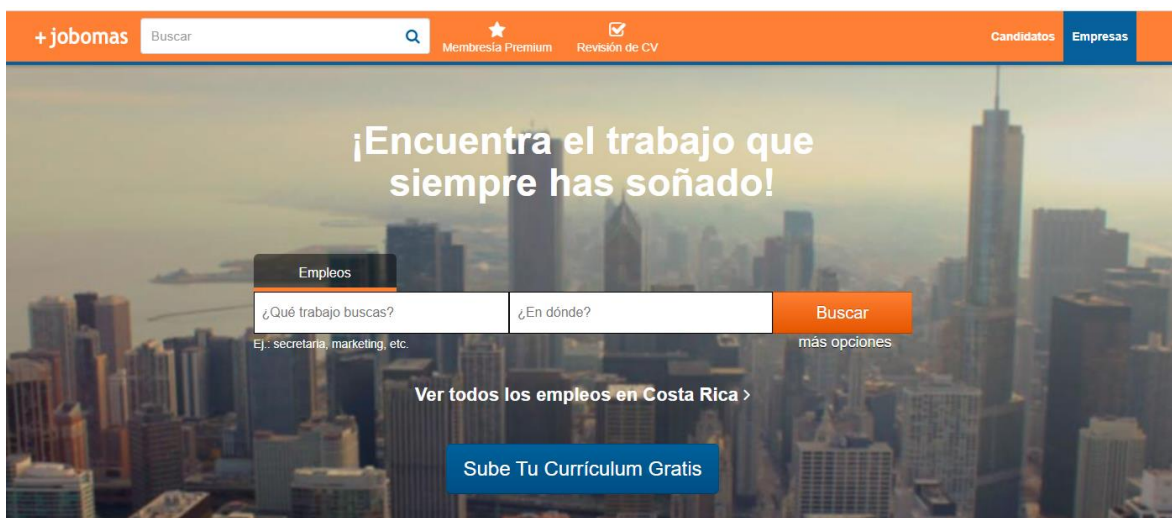
The image shows the homepage of the Tecoloco Costa Rica job search website. At the top left is the logo "tecoloco COSTA RICA". To the right of the logo are navigation links: "REGÍSTRATE | INICIO CANDIDATOS", "ACCESO EMPRESAS", and "CONTRATE CON NOSOTROS". Below the logo is a search bar titled "OFERTAS DE TRABAJO, OPORTUNIDADES DE EMPLEO" with a search icon and the placeholder text "Nombre del cargo, Habilidades o Co...". Below the search bar are two dropdown menus: "Cualquier Área" and "Costa Rica". A green button with a magnifying glass icon and the text "BUSCAR AHORA" is positioned below the dropdowns. To the right of the search bar is a large image of a man in a suit and glasses looking at his smartphone. A speech bubble next to him says "¿Tiene ofertas de trabajo disponibles? CONTÁCTENOS". Below the search bar and image is a section titled "ÚLTIMAS OFERTAS PUBLICADAS" which displays three job listings, each with a "NUEVO!" badge in a red box.

Fuente: Tecoloco

<https://www.tecoloco.co.cr/>

Imagen 12

Red de empleo, Jobomas



Fuente: Jobomas

<https://cr.jobomas.com/>

Imagen 13

Pruebas psicométricas, Psicoweb

Costa Rica | (+506) 2221-0822, (+506) 4030-7764 / info@efncostarica.com

INICIAR SESIÓN

psicoweb

Inicio Puntos De Venta Asistencia En Línea Contáctanos ¿Eres candidato?

¿Que es **psicoweb plus**?

✓ **26 pruebas psicométricas**

- ✓ **Módulo de 160 competencias laborales**
- ✓ **Módulo de video-entrevistas**
- ✓ **Módulo de test de integridad TPS (honestidad)**
- ✓ **Módulo de test de conocimientos**
- ✓ **Módulo de cv's de candidatos con geolocalización**
- ✓ **Módulo de creación de competencias laborales**

Fuente: Psicoweb Costa Rica

<https://cr.jobomas.com/>

Imagen 14

Pruebas Psicométricas



Fuente: Psicométricas

<https://mlaboral.com/software-de-pruebas-psicometricas/>

Imagen 15

Pruebas LinkedIn

2X1 en tu curso de inglés - ¡Adelántate a tu meta de 2021 y logra la fluidez en inglés 100% online. Anuncio ...

recursos humanos 2.0 perfilLPC mientrevistaonline.com mediciónlaboral TDS

Recursos Humanos 2.0 SAC - Psicoweb.com /LPCompetencias.com /Video-Entrevista.com /MedicionLaboral.c
 Empresa especializada en la Gestión de Personas a través de soluciones online.
 Recursos humanos · Lima, Lima · 215 seguidores

Ver los 2 empleados en LinkedIn

✓ Siguiendo Visitar sitio web Más

Otras páginas vistas

En los primeros puestos

2X1 en tu curso de inglés
 Adelántate a tu meta de 2021 y logra la fluidez en inglés 100% online.

Mix Design & QC Software
 Aggregate, Asphalt, and Concrete Quality Control and Mix Design Software

Invitación de LinkedIn
 Publicita en LinkedIn. Obtén nuevos clientes. Pruébalo ahora.

Páginas asociadas

PSICOWEB
 Página de productos

+ Seguir

Fuente: LinkedIn

<https://www.linkedin.com/feed/>

Imagen 16

SAP



GESTIÓN DE CANDIDATO

- Publicación de las ofertas de trabajo en la web de reclutamiento vinculadas a la web de la organización
- Plataforma intuitiva para que los candidatos actualicen sus hojas de vida y anexen documentación necesaria para cada fase
- Diseño, gestión y trazabilidad del proceso de selección interno o externo
- Generación de biblioteca de pruebas por puesto y exámenes/ pruebas personalizadas
- Base de datos segura de los candidatos
- Ranking por proceso de puesto de trabajo
- Automatización de mensajes de comunicación para los candidatos para informar si fueron descalificados o seleccionados
- Acompañamiento del proceso de bienvenida (onboarding)
- Generación de la documentación para la contratación
- Asignación de responsable en cada fase



GESTIÓN DE NÓMINA

- Gran potencia y velocidad en el cálculo de diferentes nóminas dentro de una organización (permanentes, quincenas, bimensuales, mensuales, anticipadas)
- Agil pago de beneficios sociales
- Multitempla y multiplati - Funcional para varios sectores
- Actualización permanente según las leyes laborales costarricenses
- Flexibilidad de adaptación para introducir variables en el cálculo
- Parametrización por tipo de nómina para compañías con horarios rotativos o colaboradores con diferentes jornadas laborales o tipos de contrato
- Generación de archivos legales para el INPI, ICAFI y de transferencia al banco de su preferencia
- Recibos de nómina pueden ser enviados por correo electrónico para agilizar su proceso de entrega
- Cada nómina tiene definidos, de manera individual, los colaboradores que pertenecen a ella, los rubros que determinan el salario (conceptos) y su periodicidad de aplicación y cálculo, en conjunto con las transacciones contables respectivas



GESTIÓN DE PERSONAS

- Maestro de empleados
- Administración de persona
- Registro y aprobación de solicitudes como vacaciones, ausencias, incapacidades, o cualquier proceso administrativo
- Roles y definición de puesto de trabajo
- Plataforma de comunicación / relacionamiento con la compañía y sus distritales
- Cuadro de mando, informe personalizador y KPIs (indicadores de tiempo) al cierre de un ciclo para toma de decisión
- Expediente digital del colaborador
- Evaluaciones de desempeño y plan de acción y mejora
- Diseño de acciones motivacionales
- Descarga de boletas electrónicas
- Control de vacaciones y ausencias
- Estructura organizativa
- Acceso móvil y web



GESTIÓN DEL TIEMPO

- Registro de entradas, salidas, incidencias y tiempos de descuento
- Configuración de jornadas laborales diurnas, nocturnas o mixtas
- Supervisión, coordinación, control e informe de las actividades, tareas, funciones por persona o proyecto
- Cálculo de distintos tipos de horas para pago, entre las que están simples, extra y doble
- Adaptación a los requerimientos de las autoridades respectivas para la presentación de informes o auditorías
- Geocalcación del punto de marcado (app móvil)
- Acceso a herramientas que facilita implementar el teletrabajo
- Acceso web y app móvil que facilita el control de tiempos



GESTIÓN DEL TALENTO

- Detección de necesidades y plan de aprendizaje y formación (capacitación)
- Medición de metas y objetivos a través de evaluaciones 360°, 360° y 360°
- Gestión de cálculos configurables para los resultados finales de las evaluaciones
- Definición de objetivos individuales, organizacionales, por competencias, comportamentales, funciones y por unidad de negocio
- Construcción del plan de sucesión y desarrollo profesional
- Establecimiento de puestos críticos, identificación temprana de talento y creación de programas internos y planes de acción
- Filtros en la búsqueda que facilita la conexión entre los candidatos y el perfil del puesto
- Histórico de procesos de selección
- Diseño de la política de retribución y plan de remuneraciones



GESTIÓN SALUD Y BIENESTAR

Atención y Protocolos COVID

- Parametrización y configuración al marco legal obligatorio
- Validación y registro de síntomas del personal, trazabilidad y seguimiento
- Identificación y registro de personas con factores de riesgo o colectivo sensible para su protección
- Repositorio de protocolos sanitarios y comunicación con el personal
- Información de las políticas de aplicación
- Identificación de los riesgos y sus planes preventivos para proteger a los colaboradores
- Evaluación de la ergonomía y psicología que facilitan herramientas para asegurar la salud física y mental del personal
- Validación de la higiene industrial y procedimientos según el nivel de riesgo del colaborador
- Equipamiento de Protección Individual (EPI)

Fuente: SAP Business One

https://scgint.com/sap-business-one/?utm_term=erp%20para%20empresas&utm_campaign=Search-CR-SAPBusinessOne&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=6146295391&hsa_cam=12207856467&hsa_grp=114471758062&hsa_ad=495375914378&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-3106253687&hsa_kw=erp%20para%20empresas&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=CjwKCAiAvriMBhAuEiwA8Cs5leRHpvuSMpx51YAXNJmXRU7qDt418Goue5hx6Jloh4frp3wdQk13GRoC3IMQAvD_BwE

Imagen 17

SAP

Softland
SAP BUSINESS ONE

Implementa los protocolos COVID de la mano de la tecnología

CUIDA CON LAS REGULACIONES DEL MINISTERIO DE SALUD CON EL MÓDULO DE SALUD Y ENFERMEDADES

¿Por qué automatizar los tareas de SROIH?

- La nueva funcionalidad de Atención a pacientes de SAP Business One permite la gestión de pacientes en los centros de atención de salud de manera más eficiente y segura.
- Automatiza los procesos de atención de salud y mejora la experiencia del paciente.
- Mejora la gestión de la información de salud y la comunicación con el paciente.
- Mejora la gestión de la información de salud y la comunicación con el paciente.
- Mejora la gestión de la información de salud y la comunicación con el paciente.
- Mejora la gestión de la información de salud y la comunicación con el paciente.

Fuente: SAP Business One

https://scgint.com/sap-business-one/?utm_term=erp%20para%20empresas&utm_campaign=Search-CR-SAPBusinessOne&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=6146295391&hsa_cam=12207856467&hsa_grp=114471758062&hsa_ad=495375914378&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-3106253687&hsa_kw=erp%20para%20empresas&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&qclid=CjwKCAiAvriMBhAuEiwA8Cs5leRHpvuSMpx51YAXNJmXRU7qDt418Goue5hx6Jloh4frp3wdQk13GRoC3IMQAvD_BwE

Imagen 18

Visualk

Software para Recursos Humanos
Human Talent Information Solution

Administra personal, nómina, reclutamiento y acciones de personal. Flexible y adaptable a empresas de servicios, industriales o comerciales.

Software para Recursos Humanos
Human Talent Information Solution - HTIS

El software para Recursos Humanos HTIS emplea las mejores prácticas del mercado para lograr el desarrollo de equipos de trabajo que se alinean con el negocio. El sistema se enfoca en acelerar el desarrollo de Talento Corporativo mediante Definir, Captar, Mantener y Desarrollar.

Los principales beneficios de contar con un Software de Recursos Humanos son:

1. Automatiza la gestión de talento
2. Alinea los objetivos de las colaboraciones con los de la empresa
3. Potencia el desarrollo del personal
4. Disminución de la rotación de empleados
5. Disminución de la carga administrativa del reclutamiento de Recursos Humanos.

Ver más ventajas... | Saber más... | Integraciones

Solicitar Demo o Cotización

Nombre y apellido

Domicilio/correo

Empresa

Cargo/función

Teléfono

País

Mensaje

Enviar

Fuente: Visualk Group

<https://visualkgroup.com/>

Imagen 19

Ciberseguridad



DATASYS es una empresa **pionera en la industria de las infocomunicaciones**, con más de **23 años de experiencia** y con presencia en **8 países de la región**.

Ofrecemos diseño e integración de soluciones de tecnología para los diferentes sectores de la industria como:



EDUCACIÓN



BANCA Y FINANZAS



SALUD Y BIENESTAR

Le ayudamos en el proceso de entender y **aplicar las tecnologías de la información**, como un socio, un asesor estratégico.

**Soluciones integrales y novedosas
para la *seguridad informática* de su
organización**

Fuente: Datasy

https://datasysmkt.powerappsportals.com/ciberseguridad/?utm_source=google&utm_medium=search&utm_campaign=%5BDatasys%5D_%5BDatasys%5D_SR_Always_On_Conversiones+_Costa+Rica_Diario&gclid=CjwKCAiAvriMBhAuEiwA8Cs5IXsn2D_I6blaMSNQSyd1e5a0h8TANXY1MIKs4ofe74-DMPjhA3USnRoCK08QAvD_BwE