

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA**

**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
ENFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

**TESINA PARA OPTAR EL GRADO DE BACH.  
EN LA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS CON ÉNFASIS EN RECURSOS  
HUMANOS**

**Análisis comparativo del Proceso de Adquisición  
de Talento con base en la RPL en empresas del  
cantón de Tres Ríos, en el II semestre,2018.**

**Mariana Calderón Carranza**

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA

Yo Mariana Calderón Carranza, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 1-1481-0411 egresada de la carrera de Administración de empresas con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Bachillerato, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: ***"Análisis Comparativo del Proceso de Adquisición de Talento Humano con base en la RPL, en empresas del cantón de Tres Ríos, en el segundo semestre 2016"***.

, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los veinte días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.

Mariana Calderón Carranza

Cédula: 1-1481-0411

# CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

## CARTA DEL TUTOR

Tibás, 20 de noviembre 2018

Universidad Hispanoamericana  
Sede Liorente  
Administración de Negocios

Estimados señores:

La estudiante Mariana Calderón Carranza, cédula de identidad número 1-1481-0411, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **"Análisis Comparativo del Proceso de Adquisición de Talento Humano con base en la RPL, en empresas del cantón de Tres Ríos, en el segundo semestre 2018.** El cual ha elaborado para optar por el grado académico de Bachillerato en Administración de Negocios con Énfasis en Recursos Humanos.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	25%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	15%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20%
	TOTAL		90%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

  
Lic. Allan Chinchilla Esquivel  
Cédula identidad Número 1-1550-0569  
Carné Colegio Profesional N. 040774

# CARTA DE APROBACIÓN CONTRAPARTE

## CARTA DE APROBACION Y REVISION DE LA LECTORA

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA  
SEDE LLORENTE

### CONSTANCIA LECTORA METODOLOGICA

Yo, **M.Sc. Susana Araya Zamora**, cédula de identidad 4-0140-0573, en mi condición de lectora metodológica, dejo constancia que la tesis para optar por el Grado Académico de Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos, presentada por la estudiante **MARIANA CALDERON CARRANZA**, titulada "Análisis comparativo del Proceso de Adquisición del Talento con base en la Reforma Procesal Laboral en empresas del cantón de Tres Rios, en el II semestre del 2018", cumple los requisitos de forma y fondo solicitados por la Universidad Hispanoamericana.

En mi calidad de lectora metodológica, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas.

Se extiende la presente en la Ciudad de San José, el día jueves 6 de diciembre del 2018.

Atentamente,



**M.Sc. Susana Araya Zamora**  
Lectora Metodológica  
Cédula identidad N. 4-0140-0573  
Carné Colegio Profesional N° 011457

## CARTA DE APROBACION FILOLOGO

---

Astrid Quirós Granados

Filología U.C.R

---

A quien interese:

Yo, Astrid Quirós Granados, Filóloga de la Universidad de Costa Rica; con cédula de identidad 3- 438 - 182, inscrita en el Colegio Licenciados y Profesores, con el carné N° 80791 y en la Asociación Costarricense de Filólogos, con el carné N° 0096, hago constar que he revisado el trabajo y sus conclusiones. Y he corregido en él, los errores encontrados en redacción, ortografía, gramática y sintaxis. El trabajo se titula:

### **ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PROCESO DE ADQUISICIÓN DE TALENTO CON BASE EN LA RPL EN EMPRESAS DEL CANTÓN DE TRES RÍOS, EN EL II SEMESTRE, 2018**

**MARIANA CALDERÓN CARRANZA**

Se extiende la presente certificación a solicitud del interesado, en la ciudad de San José a los doce días del mes de diciembre del dos mil dieciocho. La filóloga no se hace responsable de los cambios que se le introduzcan al trabajo posterior a su revisión.



---

## INDICE

DECLARACIÓN JURADA.....	x
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR .....	xi
CARTA DE APROBACIÓN CONTRAPARTE .....	xii
DEDICATORIA.....	xiv
AGRADECIMIENTO .....	xv
CAPÍTULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	11
1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1.1 Antecedentes del Problema.....	12
1.1.2 Problematización del Problema .....	14
1.1.3 Justificación e importancia del problema .....	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos .....	18
1.3. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	19
1.3.1. Alcances.....	19
1.3.2. Limitaciones.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. CONTEXTO HISTÓRICO .....	21

Empresa #1: Importadora Calcar .....	21
Empresa # 2 Mini Bodegas del Este .....	24
Empresa #3 Consultoría Contable Chacón y Asociados LTDA. ....	27
Empresa #4 Ingenium Despertando Lideres.....	30
Empresa #5 SP6 Seguridad Protección de Confianza .....	33
Empresa #6 Sauter Mayoreo S.A .....	37
2.2. CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL .....	40
2.2.1 Administración .....	40
2.2.2 Administración de Recursos Humanos .....	41
2.2.3 El sistema de gestión de Recursos Humanos.....	42
2.2.4 Reclutamiento de Personal .....	44
2.2.5 Selección de personal .....	45
2.2.6 Alcance de la Reforma Procesal Laboral .....	46
2.2.7 Conocer la nueva actualización de la reforma procesal laboral .....	48
CAPÍTULO III .....	58
MARCO METODOLÓGICO .....	58
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	59
3.1.1. Finalidad .....	59
3.1.1.1. Finalidad teórica o básica.....	59
3.1.1.2. Finalidad aplicada.....	60
3.1.2 Dimensión temporal.....	60
3.1.3 Marco .....	61
3.1.4 Naturaleza .....	63
3.1.5 Carácter .....	65

3.2. SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACION .....	66
3.2.2 Fuentes de información.....	66
3.2.2.1 Primera Mano .....	67
3.2.2.2 Segunda mano.....	69
3.2.3 Tercera mano .....	69
3.3. SELECCIÓN DEL MUESTREO.....	70
3.3.1 Poblacion.....	70
3.3.2 Muestra .....	71
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	72
3.5 Operacionalización de Variables .....	75
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	79
CAPÍTULO V .....	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	95
GLOSARIO.....	100
ANEXOS .....	101
BIBLIOGRAFÍA .....	105

## Índice Ilustraciones

Ilustración 1. Oficina Administrativa .....	22
Ilustración 2. Bodega .....	23
Ilustración 3. Oficina Administrativa .....	25
Ilustración 4. Afuera de la Empresa .....	26
Ilustración 5. Oficina del Guarda.....	26
Ilustración 6. Lugar de la Empresa .....	28
Ilustración 7. Afuera de la Empresa .....	29
Ilustración 8. Oficina Colaboradores .....	29
Ilustración 9. Lugar de la Empresa .....	32
Ilustración 10. Lugar de la Empresa .....	33
Ilustración 11. Oficinas.....	35
Ilustración 12. Parqueo .....	36
Ilustración 13. Parqueo .....	39

## Índice Tabla

Tabla 1. Edad .....	80
Tabla 2. Género .....	81
Tabla 3. Orientación Sexual.....	82
Tabla 4. Opinión Política.....	83
Tabla 5. Etnia.....	84
Tabla 6. Religión .....	85
Tabla 7. Raza .....	86
Tabla 8. Estado Civil .....	87
Tabla 9. Ascendencia Nacional .....	88
Tabla 10. Origen Social .....	89
Tabla 11. Filiación.....	90
Tabla 12 . Discapacidad .....	91
Tabla 13. Afiliación Sindical .....	92

Tabla 14. Situación Económica .....	93
-------------------------------------	----

## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Edad.....	80
Gráfico 2. Género .....	81
Gráfico 3. Orientación Sexual .....	82
Gráfico 4. Opinión Política .....	83
Gráfico 5. Etnia .....	84
Gráfico 6. Religión .....	85
Gráfico 7. Raza.....	86
Gráfico 8. Estado Civil .....	87
Gráfico 9. Ascendencia Nacional .....	88
Gráfico 10. Origen Social.....	89
Gráfico 11. Filiación .....	90
Gráfico 12. Discapacidad.....	91
Gráfico 13. Afiliación Sindical .....	92

Gráfico 14. Situación Económica..... 93

## DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico con mucho amor y cariño.

Primero a Dios por haberme dado las fuerzas de terminar esta etapa que deje botada hace 4 años, todo por temor a realizar este proceso y a la hora que me tocara llegar a defender, hasta que mi mama me insistió de que terminara la carrera ya que me había e embarazada y después al nacer a mi hija, igual regrese a estudiar.

A mi hija Valeria Calderón Carranza, eres parte de este proceso fuiste mi compañera durante el seminario, sos mi motivo y fuerza que me das día con día para poder concluir esta etapa tan importante; te amo.

A mis papas les quiero dedicar esta tesis, porque sin ellos no hubiera logrado estudiar ni terminar mi carrera, han sido mi principal apoyo y porque han sido el mejor ejemplo para mí, me han enseñado a ponerme metas en el camino para lograr las cosas, así que esto va dedicado con mucho amor.

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco primero que todo a Milena, Jessica y Fabiola por el gran apoyo e impulso que me dieron para al fin poder matricular, poder concluir mi carrera.

Al profesor Luis Gonzales por el curso del seminario, definitivamente con sus clases fue de gran ayuda para poder empezar la tesis.

Al tutor Allan Chinchilla por todo el apoyo paciencia que ha tenido es este tiempo, y más saber que fue mi compañero y ahora termino siendo mi tutor una gran ayuda en esta etapa de 6 meses.



## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.1 Antecedentes del Problema**

#### **Como era antes el proceso de reclutamiento y selección**

El modelo tradicional de reclutamiento se basa en seleccionar al personal por sus títulos o experiencia en el puesto vacante para así aumentar la eficiencia en la empresa, Chiavenato (2017) afirma:

Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el puesto adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (p. 144)

Hoy las organizaciones abandonan sus características burocráticas en favor de nuevos formatos de organización del trabajo. Los departamentos y puestos son reminiscencias del viejo modelo burocrático, y se les sustituye por unidades de negocios y equipos. Así, no siempre es el puesto el elemento básico de partida para elegir a los candidatos. Muchas empresas se basan en las

habilidades y competencias individuales para elegir a los aspirantes.  
(p. 144)

En la actualidad, la entrevista se da por competencia afirma la Licda. Castrillo.

### **¿Qué es una competencia?**

Hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos que contribuyen a un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Pestaña (36) (Universidad Hispanoamérica, 2017, ¿pestaña o página? 35)

Por competencia

- Se centra en las habilidades y destrezas del candidato.
- Lo que buscamos son experiencias pasadas que demuestren que el candidato tiene las competencias que se requiere para el puesto.

Se indica que “Muchas empresas no tienen bien definido el proceso de reclutamiento y selección lo cual se convierte en un problema debido a que se contrata personas que no son las correctas para desempeñar el puesto vacante”. (Cedeño, 2017).

Al no contar con un manual, le va a traer más costos económicos, ya que se contrata al personal sin ninguna experiencia y puede afectar porque algún colaborador se aburra rápido de su trabajo y llegue a renunciar lo más pronto; de

nuevo se va a tener que contratar alguien, la idea con el proceso de reclutamiento es evitar las rotaciones y contratación de empleados.

### **1.1.2 Problematización del Problema**

¿Cómo nos va a afectar la falta de adquisición de talento con base a la RPL algunas de las empresas del cantón de Tres Ríos?

Existen varias razones o problemas que van a traer consecuencias como renuncias repentinas, desmotivación, contrataciones de nuevos empleados a corto tiempo, inconformidad por las funciones asignadas, personas con poco conocimiento; y todo esto se puede llegar a disminuir si contamos con un proceso de reclutamiento, y también si se toman en cuenta los nuevos cambios de la Reforma Procesal Laboral

### **1.1.3 Justificación e importancia del problema**

Determinar el desarrollo del proceso de Adquisición de Talento Humano en empresas del cantón de Tres Ríos, con esta investigación la idea es asesorar y brindar una guía sobre como ejecutar los procesos de Reclutamiento y Selección de personal (Adquisición de Talento Humano

La finalidad es proporcionar a los encargados de ejecutar estos procesos, un plan o una guía profesional de Adquisición de Talento Humano apegado al marco de la Reforma Procesal Laboral con esto evitando prácticas discriminatorias en estos procesos.

El reclutamiento y selección de personal han sufrido muchos cambios en el país, debido a la Reforma Procesal Laboral. Por esta razón, esta investigación se enfoca a la investigación de los artículos que inciden en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

La empresa requiere un procedimiento completo para reclutar y seleccionar personal con el fin de que pueda sentirse segura de que cumple la legislación

laboral costarricense, y que no incurra en faltas graves que le puedan afectar en el futuro.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL**

**¿Cómo afecta que el proceso de Adquisición de Talento Humano de las empresas en estudio del cantón de Tres Ríos, en el II Semestre del 2018, no apliquen la Reforma Procesal Laboral a partir de su vigencia?**

## **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **1.3.1 Objetivo general**

**Analizar sí el proceso de Adquisición de Talento Humano de las empresas en estudio del cantón de Tres Ríos, en el II Semestre del 2018 cumplen con la Reforma Procesal Laboral.**

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Al redactarlos, se deben utilizar verbos y sus derivados, según Sampieri (2014), se utiliza: tipos de derivados “describir”, “determinar”, “examinar”, “especificar”, “indicar”, “analizar”. (p.37)

- 1. Investigar en qué forma se lleva a cabo los procesos de Adquisición de Talento Humano en cada una de las empresas a estudiar.**
- 2. Relacionar los procesos actuales de Adquisición de Talento Humano en estas empresas versus lo establecido en la Reforma Procesal Laboral.**
- 3. Elaborar recomendaciones en relación con las de competencias cardinales y específicas para los encargados el proceso de reclutamiento y selección en relación con la Reforma Procesal Laboral.**

## **1.3. ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **1.3.1. Alcances**

En esta investigación se va a aplicar un Análisis comparativo del Proceso de Adquisición de Talento Humano con base en la Reforma Procesal Laboral en empresas del cantón de Tres Ríos en el II semestre, 2018.

### **1.3.2. Limitaciones**

Debido a que la investigación incluye el estudio de seis empresas, al inicio se complicó el desarrollo de esta, esto debido a que no todas las empresas brindaron la información necesaria para completar dicha investigación. Esto ya que la mayoría no cuentan con un área encargada de Talento Humano.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## 2.1. CONTEXTO HISTÓRICO

**Empresa #1: Importadora Calcar**

(<http://www.tiendacalcar.com/> )



### **Importadora Calcar**

Somos una empresa familiar que nació en el año 2011 con la ideología de ofrecer un servicio a los clientes de forma oportuna y de la mejor calidad. Además, generando nuevas fuentes de trabajo y trayendo nuevos productos al país.

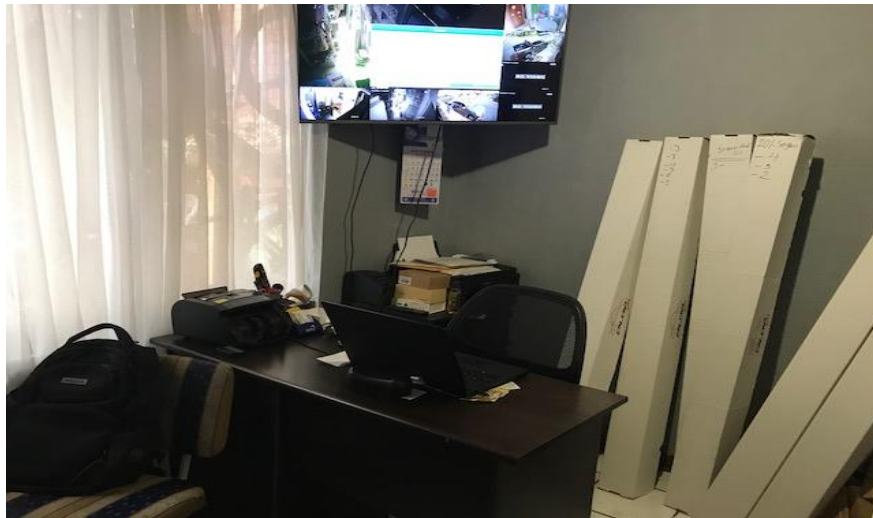
**Misión:** Estamos orientados a ofrecer la mejor calidad y variedad en productos y servicios de venta, brindándoles a nuestros clientes las mejores opciones de compra.

**Visión:** Ser la tienda de vehículos que ofrezca la mejor calidad y variedad de productos a sus clientes, además generar un valor agregado y contribuir al desarrollo de nuestros colaboradores y accionistas, fortaleciendo nuestra solidez por medio de la planeación y el trabajo en equipo.

**Valores:** el respeto, la confianza, puntualidad.

La empresa Importadora Calcar S.A se encuentra ubicada en Villas de Ayarco de la ferretería pasoca 200 mts sur y 100 al oeste.

### **Ilustración 1. Oficina Administrativa**



**Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018**

## Ilustración 2. Bodega



Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018

## **Empresa # 2 Mini Bodegas del Este**

**(Carola Hernandez 8919-6381)**



Mini Bodegas del Este es la opción de espacio en el lado Este de San José, Costa Rica.

Finalmente podrá tener acceso a su propio espacio para manejar su inventario o simplemente sus cosas personales.

En Mini Bodegas del Este le ofrecemos un espacio para guardar todos sus objetos de valor en forma segura ya que contamos con lo último en sistemas de seguridad y control de acceso.

## **NUESTRA FILOSOFÍA EMPRESARIAL**

MINIBODEGAS DEL ESTE opera en apego a los más estrictos estándares de calidad en el servicio y bajo el involucramiento directo de sus socios. Para ello ha desarrollado robustos sistemas internos de información gerencial y cuenta con una gerencia profesional.

En estamos ubicados en Curridabat cerca de Pasoca con acceso muy fácil desde la autopista a Cartago por el Walmart.

### **Ilustración 3.Oficina Administrativa**



**Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018**

**Ilustración 4. Afuera de la Empresa**



**Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018**

**Ilustración 5. Oficina del Guarda**



**Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018**

**Empresa #3 Consultoría Contable Chacón y Asociados LTDA.**

**(Armony Perez Araya 8631-0452)**



Nuestra reseña histórica:

La empresa Consultoría Contable Chacón y Asociados Ltda. fue creada para prestar servicios profesionales en el área contable y de auditoría, Inscrita en el Registro Mercantil conforme a las leyes de Costa Rica bajo el número de cédula jurídica 3-102-725065, Sociedad de Responsabilidad Limitada con más de 40 años de experiencia, y personal debidamente capacitado para llevar las funciones relacionadas a esta actividad.

Nuestros servicios:

Hemos desarrollado una excelente reputación como profesionales en asesoría contable en una gran variedad de negocios y personas. Nuestros servicios abarcan desde la gestión financiera y la declaración de impuestos, hasta el asesoramiento para procesos de fusión o adquisición. Siempre damos respuesta profesional a cualquier necesidad.

### **Ilustración 6.Lugar de la Empresa**



**Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018**

**Ilustración 7. Afuera de la Empresa**



**Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018**

**Ilustración 8. Oficina Colaboradores**



**Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018**

#### **Empresa #4 Ingenium Despertando Lideres**

[\(http://www.ingenium.co.cr/ \)](http://www.ingenium.co.cr/)



Somos un equipo de profesionales certificados y comprometidos con el desarrollo humano y organizacional; nos apasiona compartir nuestros aprendizajes y experiencias para que las personas, los equipos y las empresas logren cumplir sus objetivos y metas.

Somos una empresa diseñada para adaptarnos a las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo servicios a la medida, innovadores y certificados internacionalmente.

Nos comprometemos a lograr resultados tangibles, medibles y alcanzables, guiados por nuestros valores esenciales:

**Espíritu de servicio:** nos honra ser su aliado, y compensamos esa lealtad con nuestro mejor esfuerzo.

**Proactividad:** actuamos de manera activa, creativa y audaz para ofrecer soluciones que superen sus expectativas.

**Innovación:** aportamos ideas, prácticas y servicios innovadores a sus necesidades, con la intención de aumentar la productividad.

**Misión:** nuestra misión es que los niños desarrollen sus habilidades y competencias emprendedoras para que crean en ellos mismos y en su capacidad de lograr todo aquello que se propongan

**Dirección:** CEPEF, Centro para la Educación y la Familia, 50 metros norte del Servicentro La Galera, Pinares.

Somos INGENIUM | Despertando líderes

### Ilustración 9.Lugar de la Empresa



**Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018**

### Ilustración 10. Lugar de la Empresa



Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018

**Empresa #5 SP6 Seguridad Protección de Confianza**

**(<https://www.spseis.com/>) (Jenny Vega Jimenez 6057-2500)**



## ¿QUIÉNES SOMOS?

SP SEIS es una empresa de Seguridad especializada en el diseño y desarrollo de estrategias de prevención del delito. Respondemos a una red de clientes a lo largo de todo el territorio Nacional, así hemos consolidado un nombre que connota seriedad y eficiencia. Adaptamos soluciones de seguridad según las diversas necesidades individuales de los clientes, en cada caso lo que prevalece son nuestra vocación de servicio, compromiso, formación permanente y nuestra capacidad de gestión.

## ¿CÓMO LO HACEMOS?

Nuestra estrategia operativa es poner énfasis en la prevención, para que esto se vea reflejado en la realidad cotidiana del servicio, nuestro personal debe estar atento, instruido y preparado para adelantarse a un posible conflicto y evitarlo o disuadirlo.

**Misión:** “Somos una empresa dedicada a la comercialización e integración de productos y servicios de seguridad con altos estándares de trabajo y calidez humana, que permiten al cliente tener una experiencia satisfactoria de protección y confianza.”

**Visión:** “Ser la empresa líder en el mercado de productos y servicios de Seguridad en Costa Rica, mediante un desarrollo estratégico enfocado en la calidad humana de nuestro personal y los más altos estándares de confiabilidad y rentabilidad.”

**Ubicación:** La Unión, Cartago, Costa Rica.

### Ilustración 11. Oficinas



**Fuente:** Elaboración Propia. Octubre, 2018

### Ilustración 12. Parqueo



Fuente: Tomada del Facebook. Octubre, 2018

**Empresa #6 Sauter Mayoreo S.A****(Dianny Salas 8302-8099)**

Reseña Histórica Sauter Mayoreo S.A., fue fundada en el año 1998 como consecuencia de la creación de dos nuevas compañías que generó la separación de funciones y actividades comerciales y de mercadeo de la compañía José Sauter e Hijos, Ltda., fundada en el año 1950 : Sauter Infomax S.A., asumió todas las responsabilidades y actividades comerciales que tenía Sauter e Hijos bajo las divisiones de equipos de oficina, sistemas de punto de ventas y cómputo entre otros, mientras que la empresa Sauter Mayoreo S.A. asumió las actividades comerciales de Sauter e Hijos, cuyas divisiones son la comercialización al por mayor de productos y suministros escolares y para oficinas, fotografía, así como las actividades relacionadas con todos los sistemas de identificación y proyectos afines. En el año 2002, Sauter Mayoreo S.A. firma el contrato de representación con Digimarc ID Systems, LLC, transfiriéndole todos los proyectos de identificación que se tenían bajo el nombre de Polaroid y la misma asume todas las responsabilidades que se obtuvieron a través de dicha empresa.

**Misión** Ser una empresa líder en distribución en el segmento escolar de Costa Rica y Sistemas de identificación, llegando a los consumidores a través de los diferentes canales de distribución.

**Visión** Ser el mejor distribuidor de marcas líderes, principalmente artículos escolares, de oficina y sistemas de identificación, en el área de Centroamérica y el Caribe.

### **Valores**

• Integridad • Responsabilidad Laboral y Social • Ética comercial • Liderazgo de mercado • Rentabilidad • Trabajo en equipo • Compromiso • Servicio al Cliente

**Ubicación** 300 mts. este del Indoor Club

### Ilustración 13. Parqueo



Fuente: Elaboración Propia. Octubre, 2018

## 2.2. CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL

### 2.2.1 Administración

La administración es importante para garantizar la competencia y eficiencia en la empresa Según Münch (2014):

En la actualidad, la administración es fundamental para el funcionamiento de cualquier empresa o grupo social, y lógicamente es imprescindible para lograr la competitividad en un mundo globalizado. A través de las técnicas de gestión se simplifica el trabajo y se establecen principios, métodos y procedimientos para lograr mayor productividad y eficiencia. (p. 3)

En la cita anterior se puede encontrar lo importante que es para cualquier empresa o negocio conllevar una buena administración, para así lograr mantenerse en el camino de la productividad y el crecimiento constante. Mediante sus procedimientos se imponen fundamentos y se facilitan las operaciones laborales y administrativas.

### 2.2.2 Administración de Recursos Humanos

La administración es importante en todas las empresas ya sea una pyme o una organización más amplia, es necesario de una administración en recursos humanos debido a que la empresa requiere buenos colaboradores para así lograr el objetivo que impone la empresa. Dessler, G., Varela, R. (2017) dicen:

Una organización consiste en las personas con roles asignados de manera formal, que trabajan en conjunto para alcanzar las metas de la empresa. Un gerente es la persona responsable de alcanzar las metas de la organización mediante la administración de los esfuerzos del personal de la compañía. La mayoría de los expertos coinciden en que hay cinco funciones básicas que todos los gerentes desempeñan. (p.4)

La administración lleva un proceso, según Dessler,G. (2017):

- Planeación. Establecer metas y normas, elaborar reglas y procedimientos, desarrollar planes y pronósticos.
  
- Organización. Asignar una tarea específica a cada subalterno, establecer departamentos, delegar funciones en los subalternos, determinar canales de autoridad y comunicación, coordinar el trabajo de los subalternos.

- Reclutamiento o dotación de personal. Determinar qué tipo de personal se debería contratar; reclutar a posibles trabajadores, seleccionarlos, capacitarlos y desarrollarlos; establecer normas de desempeño para ellos, evaluar su desempeño, asesorarlos y remunerarlos.

- Dirección. Encargarse de que otros cumplan su trabajo, mantener un buen estado de ánimo y motivar a los subalternos.

- Control. Establecer normas como cuotas de ventas y estándares de calidad o niveles de producción; comparar el desempeño real con esos estándares, y tomar las medidas correctivas necesarias

### **2.2.3 El sistema de gestión de Recursos Humanos**

Estas políticas o sistema de gestión de Recursos Humanos son necesarios en la organización para saber cómo tratar a los miembros para conseguir los objetivos de la empresa y así lograr con los objetivos propios, por medio de 5 fases. Chiavenato (2017 p.104) afirma:

Cuadro N. 1 Sistemas de Talento Humano

Provisión	Organización	Retención	Desarrollo	Evaluación
<p>es quien trabajará en la organización se llevará a cabo por una Investigación de mercadeo, Reclutamiento y Selección.</p>	<p>que harán las personas en la organización por medio de programa de inducción, diseño de puestos y evaluación del desempeño.</p>	<p>es como retener las personas que trabajan en la organización con remuneración, prestaciones sociales, higiene y seguridad y relaciones sindicales.</p>	<p>cómo preparar y desarrollar a las personas dentro de la organización por medio de una capacitación, desarrollo organizacional.</p>	<p>cómo saber lo que hacen las personas, sistema de información, controles y auditorias de personal.</p>

**Fuente:** Chiavenato. (2017). *Administración de recursos humanos.* (10a. ed.) McGraw-Hill Interamericana. México. Pág. 104.

En el primer sistema se debe considerar donde se va a realizar el proceso de reclutamiento sea interno o externo, las fuentes de reclutamiento, criterios de selección de personal de la organización y esquemas para la calidad de admisión

en cuanto talentos, experiencia y potencial de desarrollo y tomar en cuenta los puestos de la organización.

El segundo sistema explica que se debe tener claro el diseño de puestos, criterios de evaluación de los recursos humanos. En cuando al tercer sistema la retención, como se puede tratar de retener a un colaborador, teniendo claro los salarios del trabajador, tomando en cuenta el puesto, conservar el área de trabajo motivada e interactiva.

En el desarrollo de la organización dice que se debe preparar al personal, capacitando, hacer un diagnóstico y programa de innovación de la fuerza del trabajo para lograr un buen desempeño laboral. Además, La evaluación es saber lo que hacen los colaboradores y como se puede hacer, manteniendo una base de datos.

#### **2.2.4 Reclutamiento de Personal**

El reclutamiento es un proceso donde se anuncian los puestos de trabajo que se necesitan por medio de anuncios. Gómez-Mejía. (2016) afirma:

Es el proceso por el que se genera un grupo de candidatos cualificados para un determinado puesto. La empresa debe anunciar la disponibilidad de puestos en el mercado (dentro y fuera de la organización) y atraer a candidatos cualificados que los soliciten.

(p.204)

El propósito principal del reclutamiento es encontrar empleados con las cualificaciones requeridas para los puestos de trabajo ofertados. Sin embargo, el reclutamiento puede ser más efectivo si se ve desde la perspectiva del candidato. Los candidatos son clientes de la organización y la organización espera que los candidatos tomen la decisión de comprar los puestos ofertados. (p.207)

A eso se refiere el reclutamiento, seleccionar a las personas con los perfiles de puestos que se solicitan en el período del anuncio, y así se va a lograr un buen proceso incorporación para la organización.

### **2.2.5 Selección de personal**

La selección de personal es el segundo paso para proceder después de realizar el reclutamiento, se revisan las solicitudes de empleo para empezar a elegir a las personas y se requiere de varios procedimientos adecuados, según Gómez (2016):

La selección es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a los candidatos a un puesto. El proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo y, a continuación, valorar a cada candidato en función de esas características, generalmente basadas en el análisis de puestos. (p.204)

En algunas empresas, y tomando en cuenta en las que se está realizando el estudio, no tienen un proceso de reclutamiento y selección por que se piensa que no es necesario ya que es una organización pequeña, pero no saben que les puede causar más gastos, debido a que si hay rotaciones o denuncias muy continuas.

### **2.2.6 Alcance de la Reforma Procesal Laboral**

El 25 de enero del 2016 se publicó en la Gaceta Oficial de Costa Rica la Ley 9343, de reforma Procesal Laboral, con fecha que rige 18 meses después, dígase el 25 de julio del 2017.

Según la ley 9343 abarca 4 cambios en los ejes temáticos:

- **El derecho individual:** la discriminación de empleo, la carta de despido, el régimen probatorio, la prescripción laboral, cargas sociales de oficios.
- **El derecho procesal:** los principios sustantivos del derecho laboral, los principios del derecho procesal, procesos y recursos en sede judicial, competencia y organización de los juzgados, la defensa pública gratuita.
- **El derecho colectivo:** el concepto de la huelga, porcentaje de trabajadores para su convocatoria. Requisitos de legalidad, efectos de la declaratoria de ilegalidad, restricción de contratar personal temporal.

- **El régimen de servidores públicos:** ¿quiénes son servidores públicos?, la solución de conflictos económicos y sociales en el sector público, convenciones colectivas en el sector público. (p.25)

¿Cuál es el propósito de la reforma procesal laboral? Una lectura de ley 9343

Una lectura estratégica de la Reforma Procesal Laboral permite apreciar que la misma contempla regulaciones orientadas a lograr:

- Una mayor conciencia y mecanismos específicos para evitar la discriminación en el empleo, igual que la protección de las poblaciones.
- Mayor responsabilidad social de la parte empleadora en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de aportación de prueba.
- Mayor acceso a la justicia en instancias judiciales para la parte trabajadora, mediante la defensa pública gratuita.
- Reforzar el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social, con una mayor regulación de las infracciones, sus multas e intereses.

- El fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores en las entidades públicas y privadas y sus mecanismos reivindicatorios. (p. 23)

### **2.2.7 Conocer la nueva actualización de la reforma procesal laboral**

Estos artículos van a exponer los nuevos cambios que surgieron en la ley para los trabajadores según Ley No. 9343, Publicado en El Alcance No. 6 a La Gaceta No. 16 del 25 de enero del 2016:

#### Artículo 404.-

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

#### Artículo 405.-

Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

#### Artículo 406.-

Se prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404

Artículo 407.-

Queda prohibido a las personas empleadoras discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador o una trabajadora.

Artículo 408.-

Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.

Artículo 409.-

Toda discriminación de las contempladas en el presente título podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada ante los juzgados de trabajo, de la forma dispuesta en este Código. En estos casos, quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación.

Es incorrecto discriminar a las personas siempre y cuando no sea las nuevas discriminaciones por el Art.404. Si no por consecuencias negativas o riesgos del trabajador que valla llevar el puesto

### **2.2.8 Proceso de reclutamiento basada en la reforma procesal Laboral**

Se toma como base la reforma Laboral para realizar un proceso de reclutamiento, según indica la Ley No. 9343, Publicado en El Alcance No. 6 a La Gaceta No. 16 del 25 de enero del 2016:

Art. 410... Todo trabajador que, en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en términos de este título, incurrirá en falta grave para efectos del artículo 81 de este Código.

Patronos y Outsourcing involucrados en los procesos de reclutamiento y selección de personal deben garantizar contrataciones transparentes, racionales y objetivas, libres de discriminación.

Ahora será importante valorar los procesos de reclutamiento y las personas que participan, pues tendrá una gran responsabilidad en la ejecución de los cambios.

Será esencial abrir las puertas y la mente a trabajadores que usualmente no se hubieran considerado, por algún prejuicio o etiqueta.

### **Preguntas prohibidas por ley** (UH, 2017, pestaña 12)

Cualquiera relacionada con: edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica.

Si dentro de la entrevista realizamos una pregunta discriminatoria o uno de los filtros del proceso es discriminatorio debemos tener una razón de peso para hacerlo.

Licda. Jessica Castrillo (Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica 2017) Diapositiva (20)

### Perfil de reclutador

- Conocimiento, Sobre la empresa (valores, objetivos, estrategia, negocio), puesto y departamento, proceso, herramientas, mercado, fuentes, software especializados, legislación laboral, idiomas, etc.
- Orientación Comercial Y El reclutador debe vender a la empresa, al candidato, a sí mismo como profesional.

- Habilidad comunicativa. Debe ser capaz de comunicarse fluida, asertiva y verazmente tanto con el cliente como con el candidato. Inteligencia Emocional.
- Habilidad relacional. El establecimiento de relaciones internas con sus clientes (jefaturas e involucrados en el proceso) y externas (candidatos, fuentes, proveedores) se convierte en una herramienta más para el éxito del proceso.
- Sentido crítico y analítico: Debe ser capaz comprender la necesidad de su cliente. Analizar los datos (entrevista, pruebas, simulaciones, perfil, referencias, etc.) y emitir criterio. Debe ser capaz de medir su éxito, el proceso y mejorar constantemente.
- Capacidad de negociación: Esta competencia se aplica desde el inicio del proceso al negociar el perfil con el cliente y se mantiene hasta el final en la oferta con el candidato. También negocia con el mercado y los proveedores.
- Orientación a resultados: Debe ser tenaz y disciplinado al buscar el mejor candidato posible del mercado apegado al perfil proporcionado.
- Toma de decisiones (\*): El reclutador es quién filtra durante todo el proceso a los candidatos, elige la batería de pruebas, la fuente, el orden de las etapas del proceso, los requisitos legales, etc.

### **2.2.9 Modelo de Gestión por competencias, herramientas y técnicas para adquisición de talento.**

Licda. Jessica Castrillo (Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica 2017) Diapositiva (20)

Conocimientos mínimos y herramientas

- Política y procedimiento para la adquisición de talento (interno, externo, practicantes/pasantes).
- Legislación laboral vigente.
- Requisición de personal.
- Modelo por competencias. Herramientas y técnicas para la adquisición de talento. Diccionario, pruebas, simulaciones, perfiles.  
Entrevista por competencias. Modelo SARA.
- Inducción a la empresa y el puesto de trabajo.

### **Propuesta requisición de personal**

Licda. Jessica Castrillo (Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica 2017) Diapositiva (20)

Fecha de la solicitud: Importante para efectos de métricas.

Condición del proceso: \* Confidencial \* No confidencial

**I Parte.** Información general

Puesto requerido: Compañía que contrata: En caso de varias razones sociales.

Departamento o Centro de costo: Contenido presupuestario: Jefatura que solicita:

**II Parte.** Condiciones de la contratación

Tipo de vacante: (Colaborador, Servicio profesionales, practicante)

Origen de la vacante: (Plaza nueva, sustitución, movimiento interno)

Nombre de la persona que sustituye: para control de Headcount.

Tipo de contrato: (Definido, indefinido, temporal)

Condiciones de la contratación Período de contratación: de qué fecha a qué fecha. Jornada: 48 horas/24 horas, diurna, mixta, nocturna, acumulativa, etc.

Horario: Salario: \* Semanal \* Bimensual \* Mensual Beneficios: Subsidios:

Honorarios profesionales:

Modalidad de pago (Serv. Prof): Lugar de trabajo:

**III Parte:** Condiciones particulares

Cambio en el perfil de puesto:

Condiciones especiales: vehículo, visa, disponibilidad para viajar, manipulación de alimentos, portación de armas, etc.

### **2.2.10 Competencias Laborales**

Según (Alles, 2015), el concepto de “competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamiento que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p. 79). Se puede decir que las competencias son rasgos o cualidades de las personas que van a indicar sus formas de comportamientos o de pensar que nos va a generar éxito en el trabajo.

Los tipos de competencias según Alles, (2015) son:

**Competencias Cardinales** hacen referencia a lo principal o fundamental en el ámbito de la organización, usualmente representa valores y ciertas características que diferencia a una organización de otras y reflejan aquello necesario para alcanzar la estrategia. (p.99)

Este texto indica que las competencias cardinales son todos los colaboradores que componen la organización.

**Competencias específicas** se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas.

**Competencias específicas gerenciales** son a las que son necesarias en todos aquellos que tienen a su cargo a otras personas, es decir, que son jefes de otros p. (100)

**Competencias específicas por área** se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. En este caso se trata como su nombre lo indica de aquellas competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área particular, ejemplo producción y finanzas. (p, 100)



## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

“Entre los criterios que se han tenido en cuenta para dar estas clasificaciones, se pueden citar: finalidad, alcance temporal, profundidad, carácter de la medida entre otros” (Barrantes, 2016, pág. 86).

#### **3.1.1. Finalidad**

Las investigaciones tienen dos finalidades teóricas o aplicadas, a continuación, se describe cada una de ellas.

##### **3.1.1.1. Finalidad teórica o básica**

Barrantes, (2016) dice. “Es aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación sin un fin práctico e inmediato. Su objetivo es crear un cuerpo de conocimientos teóricos en algún campo de la ciencia” (pag.86).

### **3.1.1.2. Finalidad aplicada.**

Barrantes, (2016). Nos menciona. “Su finalidad es la solución de problemas prácticos para transformar las condiciones de un hecho que nos preocupa. El propósito fundamental no es aportar al conocimiento teórico” (pág. 86).

**Esta investigación es de finalidad es teórica ya que se va a llevar a cabo un análisis comparativo en los procesos de adquisición de talento en empresas ubicadas en el cantón de Tres Ríos.**

### **3.1.2 Dimensión temporal**

La dimensión temporal se divide en 2 tipos: transversal y longitudinales.

La transversal, según Barrantes (2013), “estudian aspectos de desarrollo de los sujetos en un momento dado” (p.64). Es decir, a poco tiempo, para determinar un tema en específico e investigar más fondo sobre el tema y lo más importante es saber estudiar y entender sobre el contenido.

Las Dimensiones longitudinales, según Barrantes (2013) “son investigaciones que estudian un aspecto o problema en distintos momentos, niveles o edades”. Pretende decir que se va a dar a largo tiempo para poder estar observando e identificar los cambios que se van dando en el período.

**En esta investigación se puede considerar la transversal, porque es a un corto tiempo de 6 meses.**

### **3.1.3 Marco**

En un trabajo de investigación el marco hace referencia al ambiente en el cual se va a desarrollar.

En cuanto al marco de la investigación se puede decir que es la extensión del tema y el problema en estudio, por ello, se puede clasificar como mega, macro, micro.

#### **3.1.2.1. Mega.**

Según González, et al. (2018) se refiere a este tema.

Cuando se pretende estudiar un gran espacio o temática, se dice que la investigación tiene un marco mega, como, por ejemplo: cuando se realiza un estudio nacional acerca de condiciones socioeconómicos y, para esto se aplica un censo en todo el país, o cuando se plantea realizar un análisis administrativo, que incluya a recursos humanos, finanzas y mercadeo, entre otras áreas, de toda la empresa o, cuando se plantea analizar una temática amplia y compleja en el campo del derecho laboral. (pág. 27)

### **3.1.2.2. Macro**

Según González, et al. (2018) nos explica.

Lo macro se refiere al estudio que se realiza en una parte o fragmento de lo mega; por ejemplo, un estudio de mercado en una provincia, una evaluación del desempeño laboral en un departamento de una empresa o una evaluación de la didáctica que utilizan los docentes de toda una escuela, o, un análisis jurídico en un campo específico del derecho laboral, por ejemplo, acerca del salario mínimo. (pág. 27)

### **3.1.2.3. Micro**

Según González, et al. (2018) lo describe como.

Una parte, un elemento, un subtema o un micro-espacio, acerca del cual el investigador hará su investigación. Por ejemplo, puede ser una investigación de la evaluación del desempeño extrayendo una muestra de trabajadores del departamento de mercadeo de la empresa, o un estudio sobre la relación entre salario mínimo y motivación en un departamento de la CCSS. (pág. 27)

**El marco de esta investigación es micro ya que si bien es cierto es un estudio que abarca seis empresas, solo se está estudiando el proceso de Reclutamiento y Selección.**

#### **3.1.4 Naturaleza**

En relación con la naturaleza puede clasificarse como cualitativa, cuantitativa o mixta.

Según Barrantes (2013):

En el enfoque cualitativo, la confiabilidad externa se busca recogiendo bien las instancias y a los informantes se les identifica como típicos o atípicos según corresponda. Se desarrolla una posición social para que el investigador evite que se recojan datos sesgados o distorsionados; para ello pueden usarse varios observados (triangulación) y se trata de usar descripciones de inferencia baja (se descubre en detalle lo concreto). Pueden grabarse las observaciones y entrevistas de modo mecánica; así pueden analizarse los hechos con más atención. (p.68)

El enfoque cuantitativo responde al criterio de confiabilidad externa diseñando los ítems del cuestionario o entrevista de modo claro y ordenado de manera que generen “respuestas patrón”. Se mantiene, así

mismo la anonimidad del encuestado para evitar distorsiones en los datos. (p.68)

Hernández, et al (2014) nos indica que el enfoque mixto.

Representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (pág. 534)

**Esta investigación se puede considerar cualitativa porque se analizó la información del proceso de adquisición de Talento Humano de las 6 empresas investigadas.**

### 3.1.5 Carácter

Para el carácter se clasifican en exploratorios, descriptiva, correlacional, explicativa.

Los estudios exploratorios: se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. (Hernández Sampieri, 2014, p.91)

Investigación descriptiva: Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández Sampieri, 2014, p.92)

Investigación correlacional: Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (Hernández Sampieri, 2014, p.93):

Hernández Sampieri (2014) afirma:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno

y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (p.95)

**Esta investigación es de carácter exploratorio; ya que, nunca se ha realizado un estudio de este tipo en ninguna de las seis empresas en mención, y además es descriptiva porque se realizó un análisis comparativo en los procesos de adquisición de talento en empresas ubicadas en el cantón de Tres Ríos.**

## **3.2. SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACION**

### **3.2.1 Sujetos**

“Son todas aquellas personas físicas o corporativas que brindan información. Debe de especificarse con claridad cuál es la población o universo (pueden ser uno o varios) y la muestra (si se utilizara) en cada caso” (Barrantes, 2016, pág.124).

**Los sujetos en estudio son las seis empresas del cantón de Tres Ríos.**

### **3.2.2 Fuentes de información**

“Si la información no se toma de informantes humanos (personas), sino materiales, se estaría hablando de fuentes de información. Es este caso, nos

referimos a anuarios, expedientes, archivos, publicaciones periódicas, entre otros. (Barrantes, 2016, pág.124).

### 3.2.2.1 Primera Mano

Son libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videgrabaciones en diferentes formatos, foros, páginas y sitios en internet, etc. (Hernández, 2017, pág.59)

“Las fuentes primarias son todas aquellas de las cuales se obtiene información directa, es decir, de donde se origina la información” (Bernal, 2016, pág.258).

<b>Autor o autores</b>	<b>Universidad u organización</b>	<b>País</b>	<b>Año</b>
Mariana Calderon	Inversiones Calcar	Costa Rica	2018

Carola Hernandez	Mini bodegas Del este	Costa Rica	2018
Armony Perez	Consultoría Contable Chacón y Asociados LTDA.	Costa Rica	2018
Jenny Vega	SP6 Seguridad	Costa Rica	2018
Diannye Salas	Sauter	Costa Rica	2018
Melany Acosta Gonzales	Universidad Hispanoamericana	Costa Rica	2016
Johanna María Sequeira Cedeño	Universidad Hispanoamericana	Costa Rica	2017
Maria Eugenia Espinoza Herrera	Universidad Hispanoamericana	Costa Rica	2014

### **3.2.2.2 Segunda mano**

“Son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema que se va a investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino los referenciales” (Bernal, 2016, pág.258).

En la presente investigación se ha utilizados, libros de texto, Reforma Procesal Laboral e información interna de cada una de las empresas en estudio.

### **3.2.3 Tercera mano**

La investigación que utiliza información de tercera mano se vale de fuentes secundarias, esto es, emplea información que se toma de las fuentes secundarias y de las interpretaciones que se hacen de fuentes primarias. Por lo general, se trata de recopilaciones de otras aportaciones, de fuentes secundarias y de exposiciones temáticas. Como ejemplo, tenemos las tesis, las clases de los profesores, las exposiciones temáticas, los ensayos y las ponencias, entre otros. (Muñoz, 2015, pág.374).

Artículos científicos de revistas reconocidas e indexadas, artículos de expertos. Se establece el nombre del artículo, nombre de la revista y el número como el año.

Libros y documentos relacionados con los temas que se desarrollan.

- Licda. Jessica Castrillo (Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica 2017)

### **3.3. SELECCIÓN DEL MUESTREO**

#### **3.3.1 Poblacion**

Hernández, et al. (2014) se refiere a poblacion como. “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (pág. 174)

son

“El conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación.

Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo. La totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”

(Bernal , 2016, pág.210).

**Por tanto podemos decir que esta conformado por todos los individuos de las 6 empresas estudiadas que se detallan a continuación:**

- 1. Calcar**
- 2. Mini Bodegas**
- 3. Consultoría Contable**
- 4. INGENIUM**
- 5. SP6 Seguridad**
- 6. Sauter Mayoreo**

### **3.3.2 Muestra**

La selección de nuestro es recolección de datos y se tiene que delimitar el tema según Sampieri (2014):

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población. (p.173)

Según Sampieri (2014), la muestra se puede clasificar en probabilística o no probabilística.

Muestra probabilística Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos. (p.175)

Muestra no probabilística o dirigida Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación. (p.176)

**En esta investigación no se utilizó muestra porque se trabajó con la totalidad de la población es decir las 6 empresas en estudio.**

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

La investigación cuantitativa se realiza mediante instrumentos de medición, deben de representarse verdaderamente las variables de la investigación, sus requisitos son la confiabilidad, la validez y la objetividad según Sampieri (2014) afirma:

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández-Sampieri *et al.*, 2013; Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009). Por ejemplo, si se midiera en este momento la temperatura ambiental usando un termómetro y éste indicara que hay 22°C, y un minuto más tarde se consultara otra vez y señalara 5°C, tres minutos después se observara nuevamente

y éste indicara 40°C, dicho termómetro no sería confiable, ya que su aplicación repetida produce resultados distintos. (p.200).

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria. Un método para medir el rendimiento bursátil tiene que medir precisamente esto y no la imagen de una empresa. (p.200)

Sampieri (2014) afirma:

La objetividad se refiere al grado en que éste eso no permeable a la influencia de los sesgos y tendencias del investigador o investigadores que lo administran, califican e interpretan (Mertens, 2010). Investigadores racistas o machistas quizás influyan negativamente por su sesgo contra un grupo étnico o el género femenino. (p.206)

La investigación cuantitativa cuenta con varios tipos de instrumento Sampieri (2014) afirma: "Cuestionarios: Se basan en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas Sus contextos pueden ser auto administrados, entrevista personal o telefónica, vía internet". (p.217)

- Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a éstas.
- Preguntas abiertas No delimitan las alternativas de respuesta. Son útiles cuando no hay suficiente información sobre las posibles respuestas de las personas.

Escalas de medición de actitudes que pueden ser: Escalamiento tipo Likert Diferencial semántico Escalograma de Guttman (en el centro de recursos en línea). (p.197)

**La entrevista** “Valioso instrumento para obtener información sobre un determinado problema en la investigación con enfoque cualitativo” (Barrantes , 2017, pág.293).

Hernández, et al. (2014).

“Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (pág. 403).

**La observación** “Es un proceso por el que un especialista recoge, por sí mismo, información relacionada con ciertos problemas” (Barrantes , 2017, pág.285).

Hernández, et al. (2014).

“Implica adentrarnos profundamente en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones” (pág. 399).

**Se aplicará como instrumento una matriz con los rubros de Factores Discriminatorios según la Reforma Procesal Laboral, para verificar que aspectos de los procesos de adquisición de talento humano cumplen las empresas en estudio.**

### **3.5 Operacionalización de Variables**

Según González, et al. (2018) nos indica que. “La operacionalización de las variables se realiza para “para precisar al máximo el significado que se le otorga a la variable en ese estudio” (p. 40).

<b>Objetivo específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición instrumental</b>

<p>Investigar en qué forma se lleva a cabo los procesos de Adquisición de Talento Humano en cada una de las empresas a estudiar.</p>	<p>Proceso de Adquisición de Talento Humano</p>	<p>Departamento de Talento Humano</p>	<p>Consiste en determinar qué tipo de personal se debería contratar; reclutar a posibles trabajadores, seleccionarlos , capacitarlos y desarrollarlos; establecer normas de desempeño para ellos, evaluar su desempeño, asesorarlos y remunerarlos.</p>	<p>Entrevista telefónica a cada uno de los encargados de las empresas en estudio, que llevan a cabo los procesos de Adquisición de Talento Humano.</p>
--	---	---------------------------------------	---	--

Relacionar los procesos actuales de Adquisición de Talento Humano en estas empresas versus lo establecido en la Reforma Procesal Laboral.	Proceso de Adquisición de Talento Humano.	Variables discriminatorias según la Reforma Procesal Laboral	Consiste en determinar qué tipo de personal se debería contratar; reclutar a posibles trabajadores, seleccionarlos, capacitarlos y desarrollarlos; establecer normas de desempeño para ellos, evaluar su desempeño, asesorarlos y	Matriz de comparativa de las seis empresas en estudio en relación con los 14 factores discriminatorios según el artículo 404 de la Reforma Procesal Laboral.

			remunerarlos.	
Elaborar recomendaciones en relación con las competencias cardinales y específicas para los encargados el proceso de reclutamiento y selección en relación con la Reforma Procesal Laboral.				

## **IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

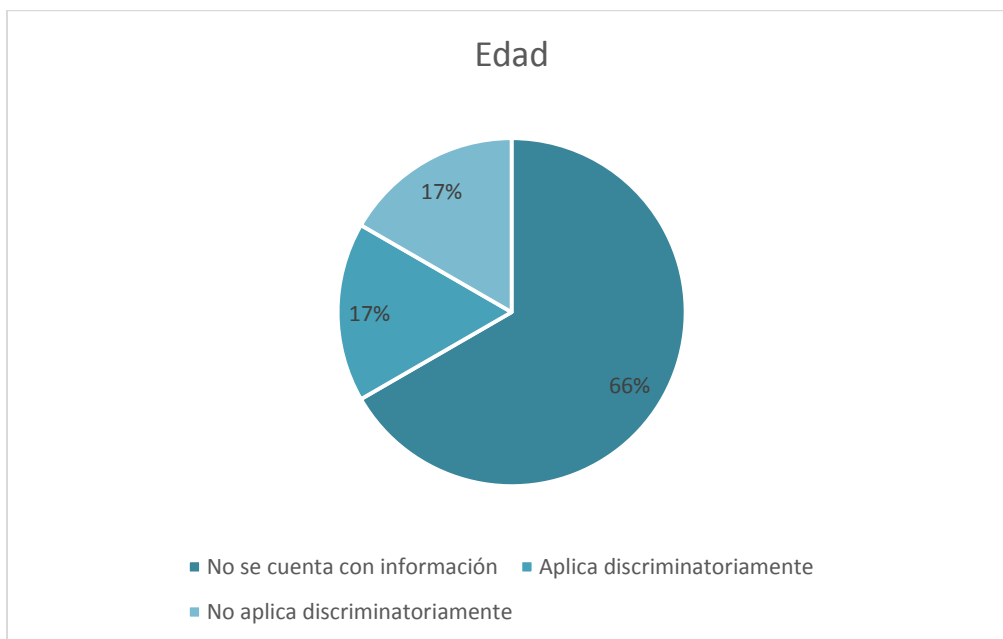
Para poder abarcar los objetivos trazados en la presente investigación, se abarcaron 6 empresas del cantón de Tres Ríos, con los catorce factores de discriminación que estipula la Reforma Procesal Laboral.

**Tabla 1. Edad**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	1	17%
No aplica discriminatoriamente	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 1.Edad**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

En lo que respecta al factor Edad se observa que un 67% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM,

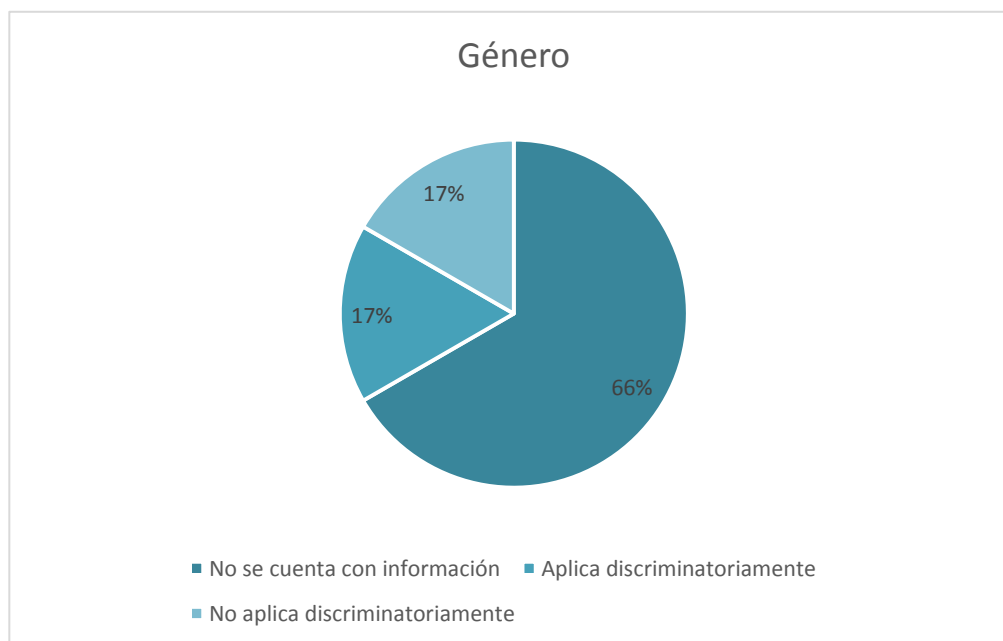
no cuentan con la información suficiente sobre este factor. Por otra parte, se observa que un 17% de las empresas: Mini bodegas, aplica discriminatoriamente el factor edad en la parte de solicitud de empleo. En el caso de la otra empresa en estudio: SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente.

**Tabla 2. Género**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	1	17%
No aplica discriminatoriamente	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 2. Género**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

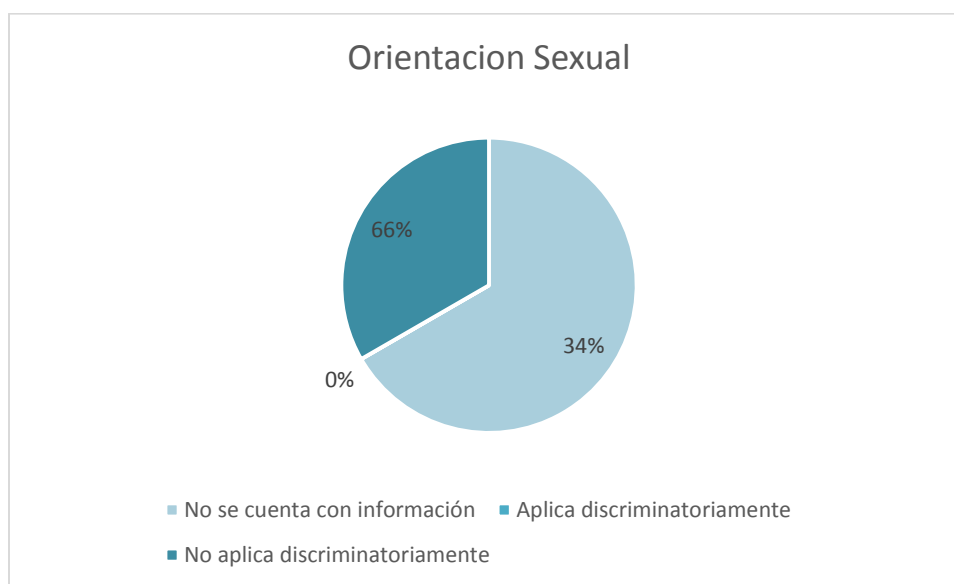
En lo que respecta al factor Género se observa que un 67% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente sobre este factor. Por otra parte, se observa que un 17% de las empresas: Mini bodegas, aplica discriminatoriamente el factor género en la parte de solicitud de empleo. En el caso de la otra empresa en estudio: SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente.

**Tabla 3. Orientación Sexual**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 3. Orientación Sexual**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

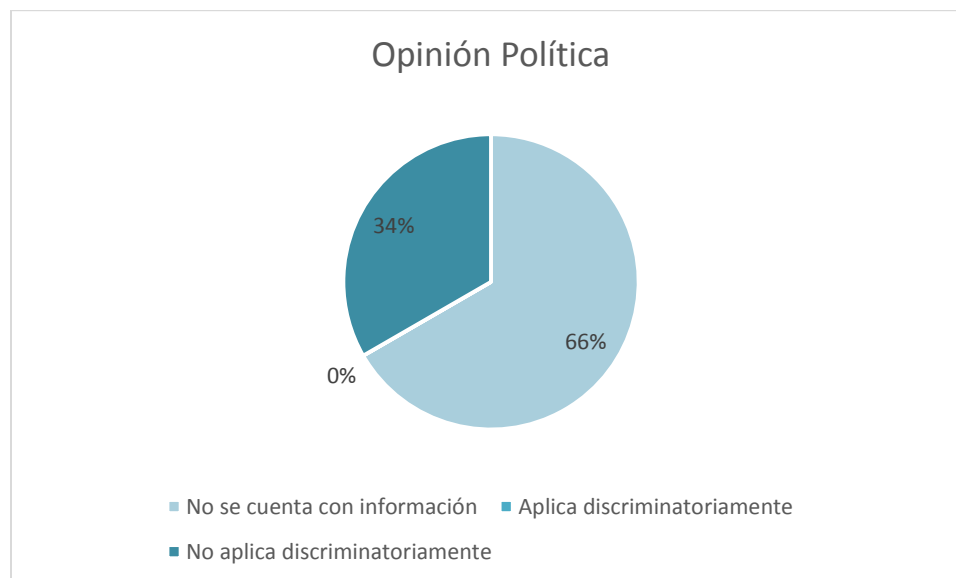
En lo que respecta al factor Orientación Sexual se observa que un 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente sobre este factor. Por otra parte, se observa que un 34% de las empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor Orientación Sexual en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 4. Opinión Política**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 4. Opinión Política**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

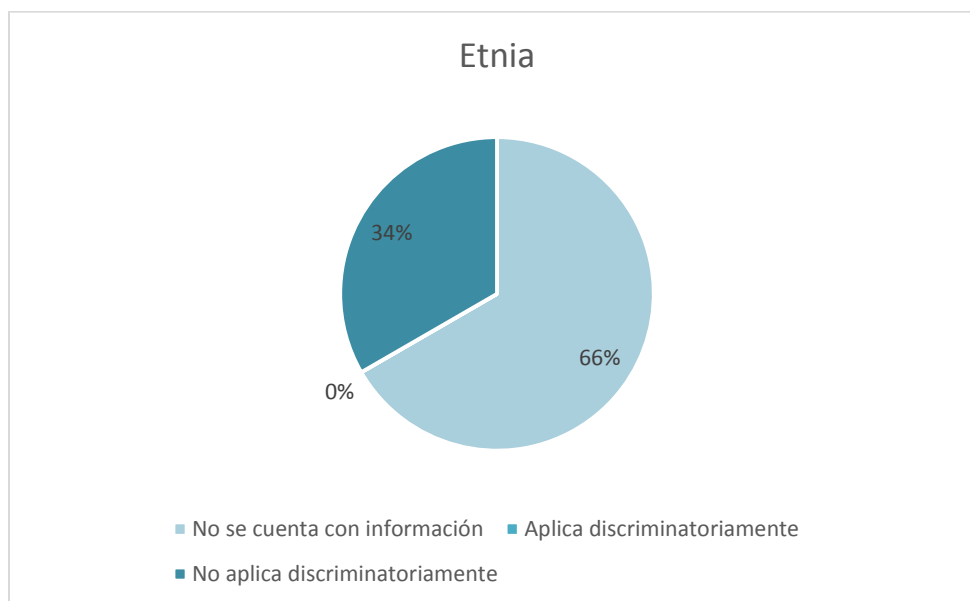
En lo que respecta al factor Opinión Política se observa que un 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor Opinión Política. Por otra parte, se observa que un 34% de las empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 5. Etnia**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 5. Etnia**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

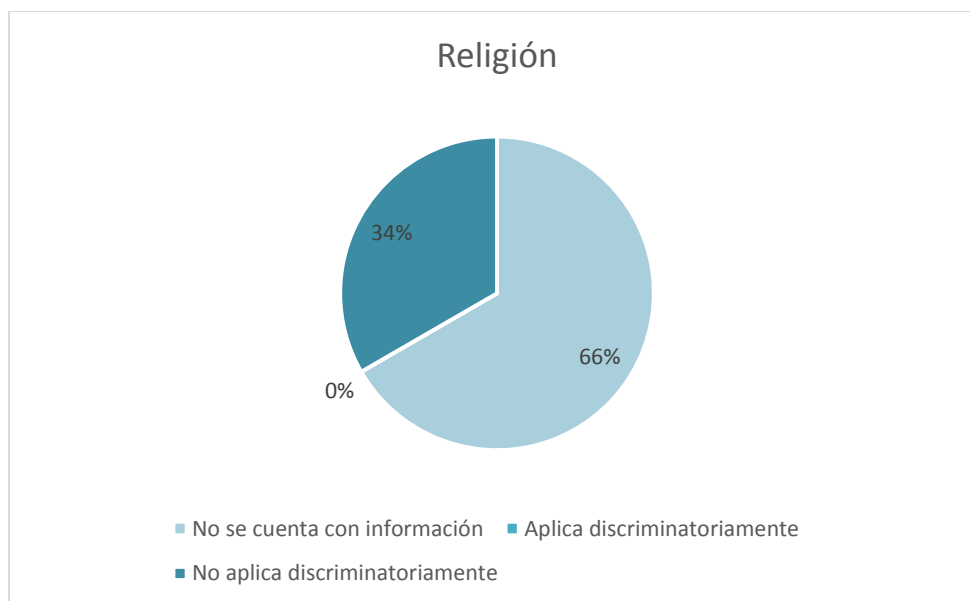
En lo que respecta al factor Etnia se observa que 4 de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que 2 empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 6. Religión**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 6. Religión**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

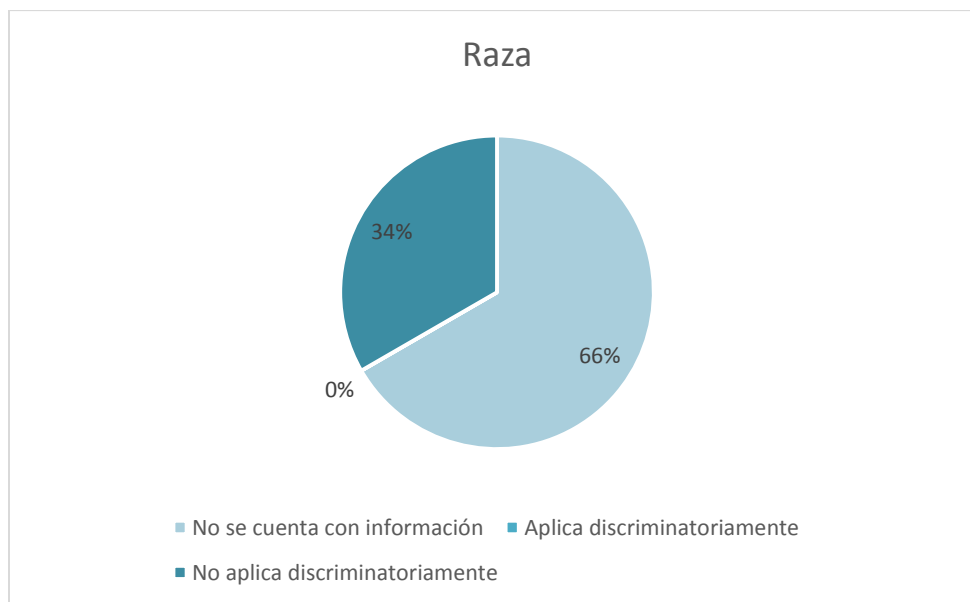
En lo que respecta al factor Religión se observa que un 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que un 34% de las empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 7. Raza**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 7. Raza**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

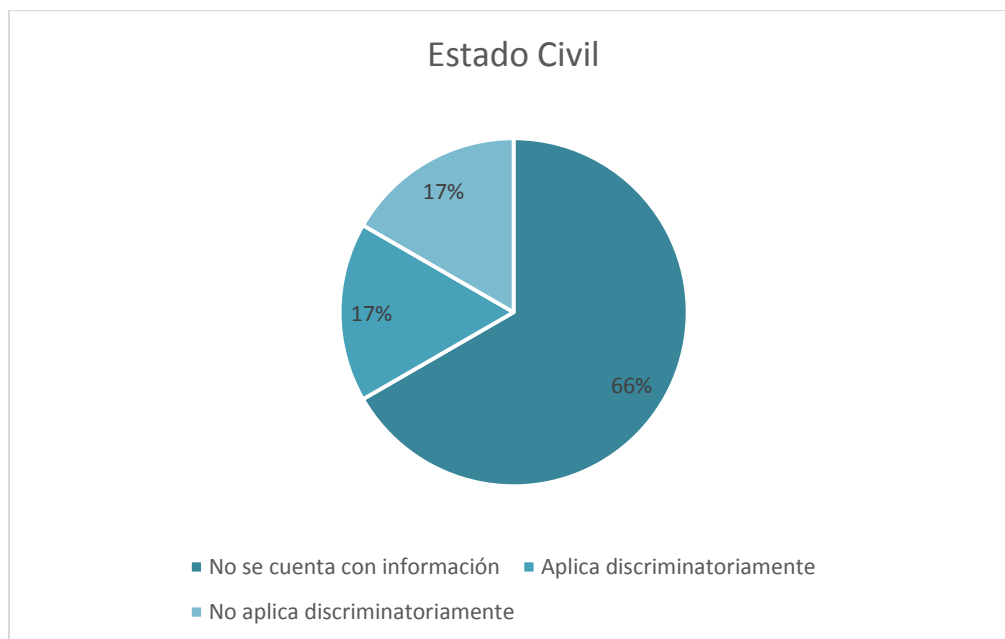
En lo que respecta al factor Raza se observa que un 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que un 34% de las empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor Raza en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 8. Estado Civil**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	1	17%
No aplica discriminatoriamente	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 8. Estado Civil**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

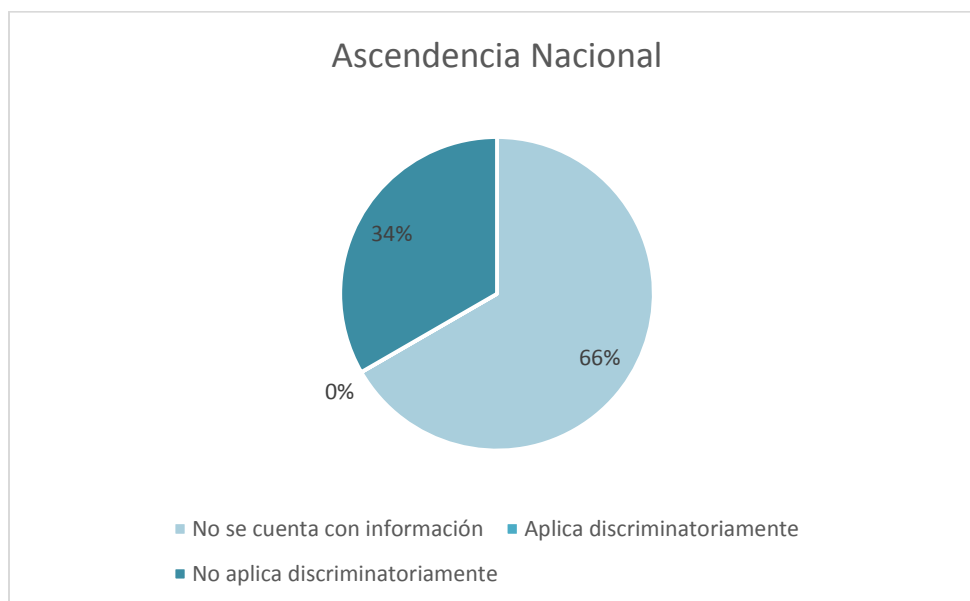
En lo que respecta al factor se observa que un 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que un 17% de las empresas: Mini bodegas, aplica discriminatoriamente el factor de Estado Civil, no aplica discriminatoriamente la empresa SP6 Seguridad el factor en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 9. Ascendencia Nacional**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 9. Ascendencia Nacional**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

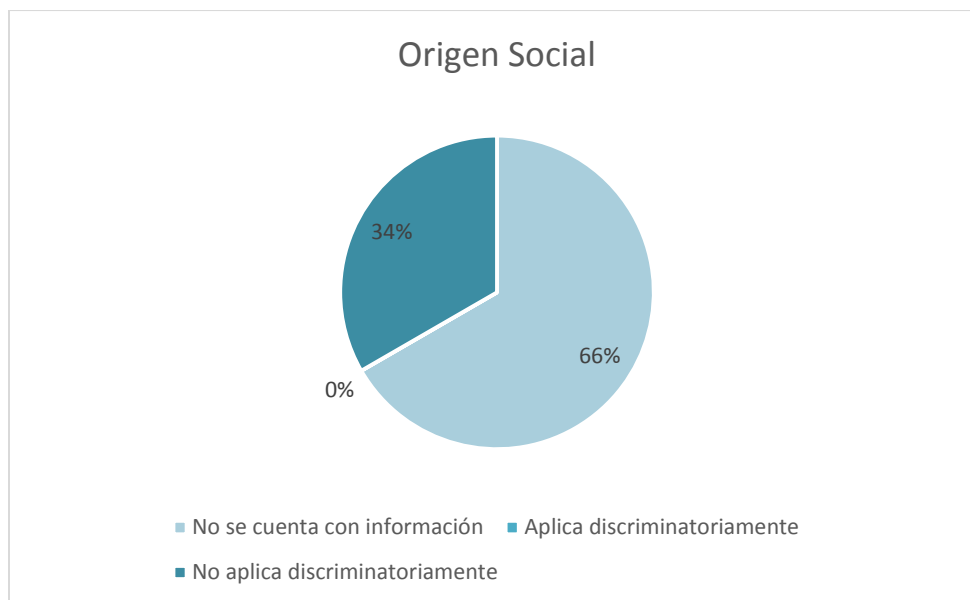
En lo que respecta al factor se observa que un 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que un 34% de las empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor Ascendencia Nacional en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 10. Origen Social**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 10. Origen Social**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

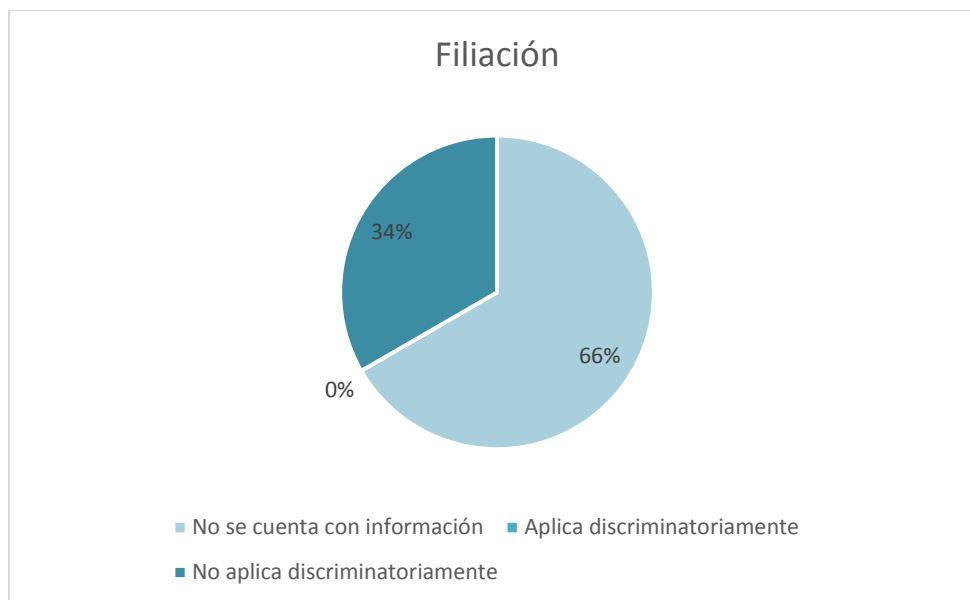
En lo que respecta al factor se observa que 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que 34% de las empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor Origen Social en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 11. Filiación**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 11. Filiación**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

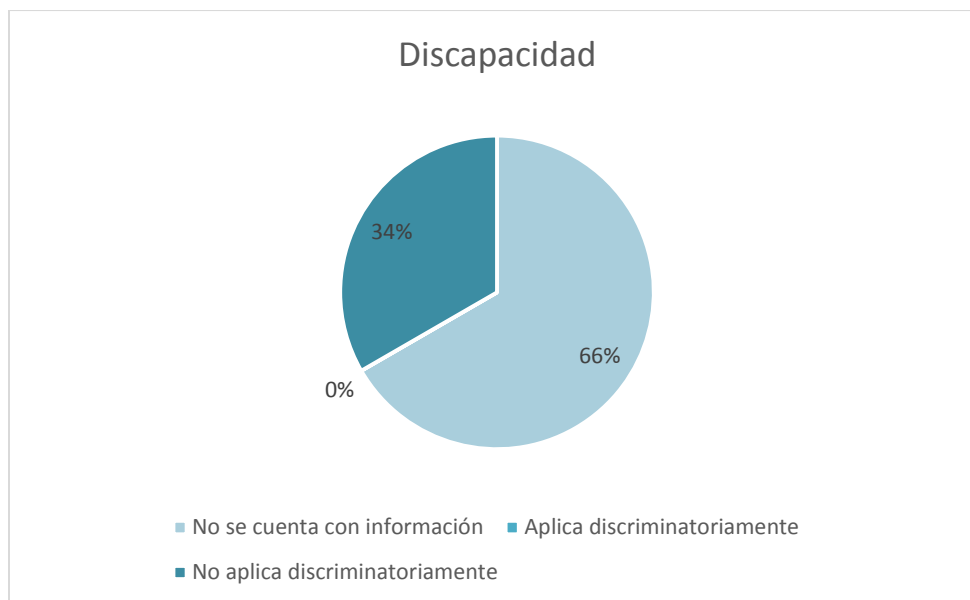
En lo que respecta al factor Filiación se observa que un 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que un 34% de las empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 12 . Discapacidad**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 12. Discapacidad**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

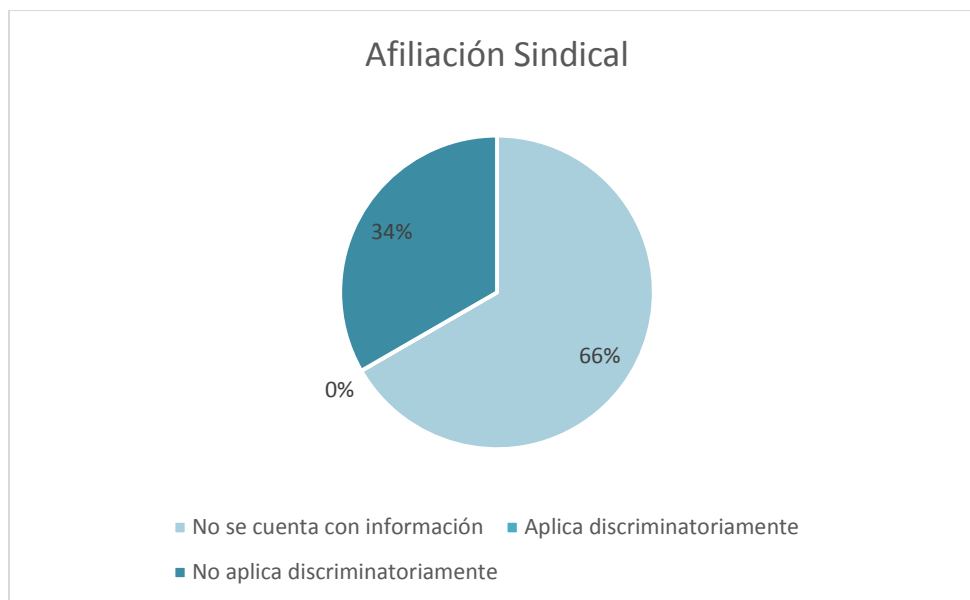
En lo que respecta al factor Discapacidad se observa que 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que 34% de las empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 13. Afiliación Sindical**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 13. Afiliación Sindical**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

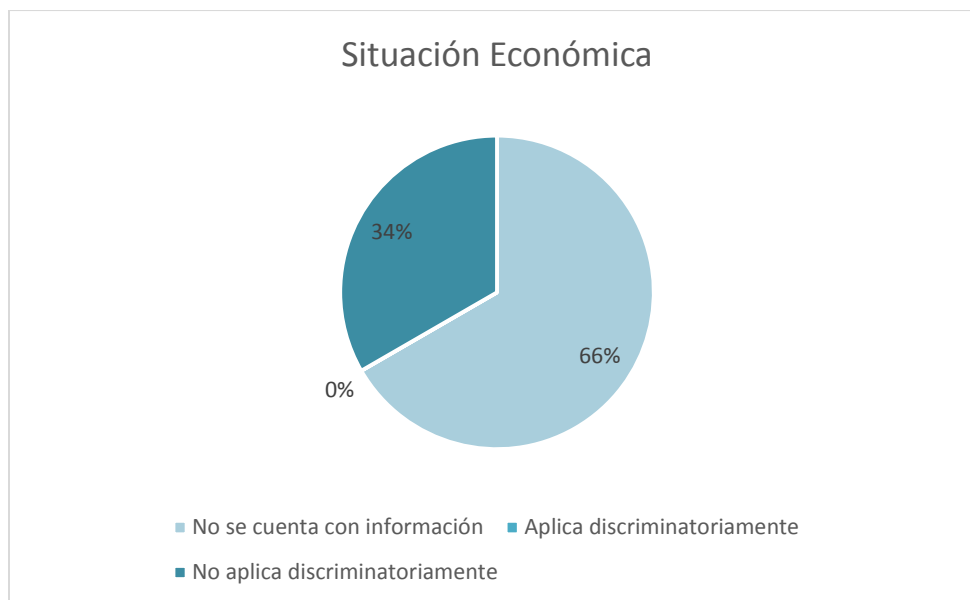
En lo que respecta al factor se observa que un 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que 34% empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor Afiliación Sindical en la parte de solicitud de empleo.

**Tabla 14. Situación Económica**

	Cantidad de Empresas	Peso
No se cuenta con información	4	66%
Aplica discriminatoriamente	0	0%
No aplica discriminatoriamente	2	34%
Total	6	100%

Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

**Gráfico 14. Situación Económica**



Fuente: Análisis de la información de las 6 empresas en estudio. Noviembre 2018

En lo que respecta al factor Situación Económica se observa que un 66% de las empresas, en las cuales se pueden mencionar a Calcar, Consultoría Contable, Sauter y INGENIUM, no cuentan con la información suficiente del factor. Por otra parte, se observa que un 34% de las empresas: Mini bodegas, SP6 Seguridad no aplica discriminatoriamente el factor Situación Económica en la parte de solicitud de empleo.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

**Objetivo 1**

**Investigar en qué forma se lleva a cabo los procesos de Adquisición de Talento Humano en cada una de las empresas a estudiar.**

<b>Conclusión</b>	<b>Recomendación</b>

<p>Se determinó en las empresas estudiadas del cantón de Tres Ríos, en su mayoría que no tienen un proceso de adquisición de Talento Humano establecido, las únicas 2 empresas que cuentan con un proceso son la SP6 Seguridad y Mini bodegas que realiza el proceso por medio de un Outsourcing.</p>	<p>Se recomienda capacitar a los encargados <b>Objetivo 2</b> a cabo el proceso de adquisición de Talento Humano en los aspectos <b>Adquisición de Talento Humano en estas empresas versus lo establecido en la Reforma Procesal Laboral.</b> discriminatorios que establece la Reforma Procesal Laboral, en el artículo 404. Esto con la finalidad de evitar procesos legales por prácticas discriminatorias en los procesos antes mencionados.</p>
---	--

<b>Conclusión</b>	<b>Recomendaciones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría de las empresas en estudio, no cuentan con información para realizar el análisis de los factores de: edad, género, orientación sexual, opinión política, etnia, religión, raza, estado civil, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical y situación económica.</li> <li>• La empresa Mini Bodegas aplica de manera discriminatoria los factores de edad, género y estado civil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se recomienda a las empresas en estudio establecer un proceso formal de Adquisición de Talento Humano, con base en la Reforma Procesal Laboral y que cumpla con lo estipulado en el artículo 404 de dicha reforma.</li> <li>• Se recomienda a la empresa Mini Bodegas realizar los cambios pertinentes en lo que respecta a: edad, género y estado civil, dentro de la solicitud de empleo, con el propósito de evitar prácticas discriminatorias.</li> </ul>

### Objetivo 3

**Elaborar recomendaciones en relación con las competencias cardinales y específicas para los encargados del proceso de reclutamiento y selección con base en la Reforma Procesal Laboral.**

Conclusión	Recomendación
<p>Se concluye en las empresas estudiadas que no cuentan con algún departamento o encargado de realizar los procesos de contratación y tampoco tienen conocimiento de los procesos de reclutamiento basándose en la Reforma Procesal Laboral.</p>	<p>Se recomienda a cada una de las empresas tener un departamento de Adquisición de Talento Humano o un encargado para el proceso.</p> <p>Como segunda recomendación, diseñar los perfiles de puestos para que tengan claro, cuando necesitan buscar al personal.</p> <p>Tener presente la reforma procesal laboral para el proceso de reclutamiento así evitando una multa y hacer el proceso sin discriminar a ningún trabajador.</p>

## GLOSARIO

**Planeación del personal:** es muy importante, es el principal objetivo de las empresas para alcanzar las metas en un determinado tiempo.

**Investigación interna:** lo que la organización necesita son personas esenciales para la tarea de la empresa

**Investigación externa:** lo que el mercado recursos humanos puede ofrecer, fuentes de reclutamiento para localizar e identificar.

**Selección de personal:** La selección de personal es el segundo paso para proceder después de realizar el reclutamiento, se revisa las solicitudes de empleo para empezar a elegir a las personas

**Reclutamiento:** El reclutamiento es un proceso donde se anuncian los puestos de trabajo que se necesitan por medio de anuncios

**Capital Humano:** El capital humano es pilar de éxito de la organización, el cual posee conocimientos, habilidades, experiencia que no se refleja en términos numéricos, sin embargo, tiene un gran efecto en los resultados de la organización.

**Competencia:** Son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas para desempeñar en el trabajo.

**Aptitudes:** son las capacidades y disposiciones que una persona posee.

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz Factores discriminatorios según la Reforma Procesal Laboral.

Variable	Edad	Género	Orientación Sexual	Opinión Política	Etnia	Religión	Raza	Estado Civil	Ascendencia Nacional	Origen Social	Filiación	Discapacidad	Afiliación sindical	Situación económica	Observaciones
<b>Empresa Calcar</b>															Es una empresa familiar, en la cual no llevan un proceso formal de Reclutamiento y Selección. Las contrataciones son de personas allegadas.
<b>Mini bodegas</b>	X	X						X							En este caso el proceso de Reclutamiento y Selección lo llevan mediante un Outsourcing.
<b>Consultoría Contable Chacón y Asoc.</b>															No llevan a cabo un proceso formal de Reclutamiento y Selección. Las personas son contratadas con la aprobación de Gerencia.
<b>IGENIUM</b>															En esta empresa, en lo que respecta al proceso de Adquisición de



## Anexo 2. Matriz de Análisis sobre el proceso de Adquisición de Talento Humano en las empresas en estudio

	¿Cuentan con un Departamento de Talento Humano?	¿Cuentan con Perfiles de Puesto?	Etapa de convocatoria o búsqueda	¿Aplican algún tipo de pruebas de conocimiento o psicométricas?	¿Quién lleva a cabo el proceso de Reclutamiento y Selección?	Conocimiento sobre RPL	Existe proceso de inducción
<b>Calcar</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>El jefe</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
<b>Mini bodegas</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Outsourcing</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>
<b>Consultoría Contable</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>Gerencia General</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
<b>Ingenium</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>Aplican un test</b>	<b>Jefe</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>
<b>SP6 Seguridad</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Encargada de RHHH Jeny Vega</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>
<b>Sauter Mayoreo</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>Pruebas de aptitud</b>	<b>Jefatura</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>

Fuente: Elaboración Propia

## **BIBLIOGRAFÍA**

Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*, 4 ed. Colombia: Pearson Educación

Chiavenato. (2017). *Administración de recursos humanos*. (10a. ed.) McGraw-Hill Interamericana. México

Chinchilla Jiménez A, Guerra Vargas G y Corrales Padilla L; (2017) *Guía, Trabajos Finales de Graduación, Tesinas y Tesis en Ciencias Sociales*. Costa Rica: Universidad Hispanoamericana.

Gonzalez, L., Guerra, G., & Jara, A (2018) *Manual APA 2 ed. U.H Universidad Hispanoamérica, San Jose*.

Gonzales, L., Chinchilla, A., Guerra., & Jara, A. (2018). *Guía Cuantitativa para trabajos finales de graduación tesinas y tesis en Ciencias Sociales ed., 2*. San Jose

Gonzales, L., & Segura, A (2018). *Manual Instruccional Métodos de Investigación, 2 ed. Universidad Hispanoamericana, San Jose*.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6 Ed. México: McGraw Hill*.

Münch, L. (2014). *Administración*. (2a. ed.) Pearson Educación.

Martha Alles (2015) *Dirección de estrategias de Recursos Humanos Gestión por Competencias*. (3ed.) Ediciones Granica S.A

*Ley No. 9343 del 14 de diciembre del 2015, Publicado en El Alcance No. 6 a La Gaceta No. 16 del 25 de enero del 2016, La Asamblea legislativa de la Republica Costa Rica decreta Reforma Procesal Laboral.*

<http://www.ingenium.co.cr/index.php#ingenium>

<https://www.spseis.com/>

<http://www.tiendacalcar.com/>

## APÉNDICES