



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN
GRUPO ALMAR 2024**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciado en Psicología**

AUTORES:

CANTOS JOUTEAUX JORGE JOSHUA

URUETA CLAVIJO CARLOS AGUSTIN

TUTOR:

LCDO. ESCORZA FLORES WASHINGTON FABRICIO. MSC

Guayaquil-Ecuador

2024

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, **Cantos Jouteaux Jorge Joshua** con documento de identificación
No. 0925707259 y **Urueta Clavijo Carlos Agustin** con documento de identificación **No.**
0928838887; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin
fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o
publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 30 de agosto del año
2024

Atentamente,



Cantos Jouteaux Jorge

Joshua

0925707259



Urueta Clavijo Carlos

Agustin

0928838887

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, **Cantos Jouteaux Jorge Joshua** con documento de identificación No. **0925707259** y **Urueta Clavijo Carlos Agustin** con documento de identificación No. **0928838887**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Procesos de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciados en Psicología**, en la **Universidad Politécnica Salesiana**, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 30 de agosto del año 2024

Atentamente,



Cantos Jouteaux Jorge
Joshua
0925707250



Urueta Clavijo Carlos
Agustin
0928838887

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Escorza Flores Washington Fabricio** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN GRUPO ALMAR 2024**, realizado por **Cantos Jouteaux Jorge Joshua** con documento de identificación No. **0925707259** y por **Urueta Clavijo Carlos Agustin** con documento de identificación No. **0928838887**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 03 de septiembre del año 2024

Atentamente,



LCDO. ESCORZA FLORES WASHINGTON FABRICIO, MSC

0602898272

Guayaquil, 3 de septiembre de 2024

JEFE DE SELECCIÓN
MSC. ALY DANIEL MEJIA VELASTEGUI

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que el Señor **URUETA CLAVIJO CARLOS AGUSTÍN** con número de cédula **0928838887**, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en su **EMPRESA GRUPO ALMAR**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL AREA DE PRODUCCIÓN EN GRUPO ALMAR 2024.**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido

Atentamente,



ALMAR
GRUPO ACUICOLA



Psic. Cl. Orlando Bustamante Ruiz,
Mgtr.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
Teléfono: 0997177821
Correo institucional: obustamante@ups.edu.ec

cc. Carlos Urueta, Estudiante
cc. Darwin Hidalgo, Coordinador UTA

Guayaquil, 3 de septiembre de 2024

JEFE DE SELECCIÓN
MSC. ALY DANIEL MEJIA VELASTEGUI

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que el Señor **CANTOS JOUTEAUX JORGE JOSHUA** con número de cédula **0925707259**, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en su **EMPRESA GRUPO ALMAR**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL AREA DE PRODUCCIÓN EN GRUPO ALMAR 2024.**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,



ALMAR
GRUPO ACUÍCOLA



Psíc. Cl. Orlando Bustamante Ruiz,
Mgtr.
Director de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil
Teléfono: 0997177821
Correo institucional: obustamante@ups.edu.ec

cc. Jorge Cantos, Estudiante
cc. Darwin Hidalgo, Coordinador UTA

Dedicatoria y agradecimientos.

A mis padres, mis hermanos perrunos y mi familia, su apoyo incondicional ha sido motor para seguir adelante en mis estudios y en la vida en general, sin duda todo mi crecimiento personal y laboral no hubiese sido el mismo sin todos los que conforman mi circulo, a mis colegas psicólogos que entre tantas risas logramos culminar juntos esta travesía llamada “vida universitaria” y a mí porque a pesar de no siempre estar al cien lo hicimos, esta sistematización va para todos aquellos que formaron y seguirán formando parte de mi vida y me impulsaron a ser mejor cada día.

Resumen.

La presente sistematización de experiencias consiste en realizar el análisis de los procesos de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024. Según Piedra Mayorga (2023) el reclutamiento es el proceso por el cual se reúnen solicitudes de personas para identificar a futuros empleados que cuentan con la idoneidad del cargo. La metodología utilizada es un diseño cualitativo de enfoque descriptivo de caso único, se realizó un análisis bibliográfico de los procedimientos de selección de personas y entrevistas a cuatro reclutadores que realizar el proceso de selección del área de producción de Grupo Almar 2024. Los resultados obtenidos fueron los siguientes; los procedimientos están desactualizados, así también los reclutadores consideran que los procedimientos de selección masivos generan mucha carga operativo adicional para los reclutadores.

Palabras clave: Selección – Reclutamiento – Empresa privada.

Abstract.

This systematization of experiences consists of analyzing the massive selection processes in the production area of Grupo Almar 2024. According to Piedra Mayorga (2023), recruitment is the process by which applications are gathered from people to identify future employees who are suitable for the position. The methodology used is a qualitative design of descriptive approach of single case, a bibliographic analysis of the procedures of selection of people and interviews to four recruiters who carried out the selection process of the production area of Grupo Almar 2024. The results obtained were the following; the procedures are outdated, as well as the recruiters consider that the massive selection procedures generate a lot of additional operative load for the recruiters.

Key Words: Recruitment - Selection - Private Company.

ÍNDICE

PORTADA	0
Certificado de responsabilidad y auditoria del trabajo de titulación	1
Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana.....	2
Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación.....	3
Certificado de empresa	4
Dedicatoria y agradecimientos.	6
Resumen.	7
Primera parte.....	11
1. Datos informativos del proyecto.....	11
<i>a) Nombre de la práctica de intervención o investigación.</i>	<i>11</i>
<i>b) Nombre de la institución o grupo de investigación.</i>	<i>11</i>
<i>c) Tema que aborda la experiencia.</i>	<i>11</i>
<i>d) Localización.</i>	<i>11</i>
2. Objetivo.	12
3. Eje de la Intervención o Investigación.....	13
4. Objeto de la Intervención o de la Práctica de Investigación.	15
5. Metodología.....	15
6. Preguntas Clave.	16
<i>Preguntas de inicio.</i>	<i>16</i>
<i>Preguntas interpretativas.</i>	<i>16</i>
<i>Preguntas de cierre.</i>	<i>17</i>
7. Organización y Procesamiento de la Información.	17

<i>Primera fase: Presentación de lineamientos y diseño del proyecto de sistematización.</i>	17
<i>Segunda fase: Presentación y aprobación del tema de la sistematización de experiencias.</i>	17
<i>Tercera fase: Presentación de lineamientos y diseño del proyecto de sistematización.</i>	18
<i>Cuarta fase: Planteamiento de bases teóricas y metodológicas.</i>	18
<i>Quinta fase: Planteamiento de objetivo del proyecto y preguntas clave.</i>	18
<i>Sexta fase: Solicitud de proyecto a Grupo Almar.</i>	18
<i>Séptima fase: Puesta en marcha.</i>	19
<i>Octava fase: Recopilación y consolidado de la información.</i>	19
<i>Novena fase: Análisis de información.</i>	19
<i>Decima fase: Elaboración de informe final.</i>	20
8. Análisis de la Información.	20
<i>Análisis bibliográfico.</i>	20
<i>Flujograma de selección de personal.</i>	20
<i>Entrevistas.</i>	22
Segunda parte	23
1) Justificación.	23
2) Caracterización de los Beneficiarios.	24
3) Interpretación.	25
4) Principales Logros del Aprendizaje.	26
5) Conclusiones y Recomendaciones.	30
Anexos.	36

Primera parte

1. Datos informativos del proyecto.

a) Nombre de la práctica de intervención o investigación.

Procesos de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024.

b) Nombre de la institución o grupo de investigación.

La presenta sistematización se realiza en la empresa Grupo Almar 2024.

c) Tema que aborda la experiencia.

El tema que aborda la sistematización de experiencias pertenece al área de psicología organizacional ya que se enfoque en la propuesta de mejora de “Procesos de selección masivo en Grupo Almar 2024”.

De acuerdo con (Gutiérrez Castro y Galarza Zamora, 2022) la psicología organizacional es la teoría que une el comportamiento humano con la selección y reclutamiento, además, es uno de los pilares que propagan el estudio del temperamento, carácter, personalidad e idiosincrasia de los seres humanos.

Según (Armijos Mayon et al., 2019) el proceso de reclutamiento y selección se define como un conjunto de actividades organizadas y sistemáticas destinadas a atraer, evaluar y elegir candidatos para un puesto de trabajo específico, asegurando así que la organización adquiera el talento necesario para alcanzar sus objetivos.

d) Localización.

El proyecto que se describe en el presente informe de sistematización se realizó en las oficinas administrativas de Produmar, situada en Km 8 Vía Durán Tambo. la Figura No.1

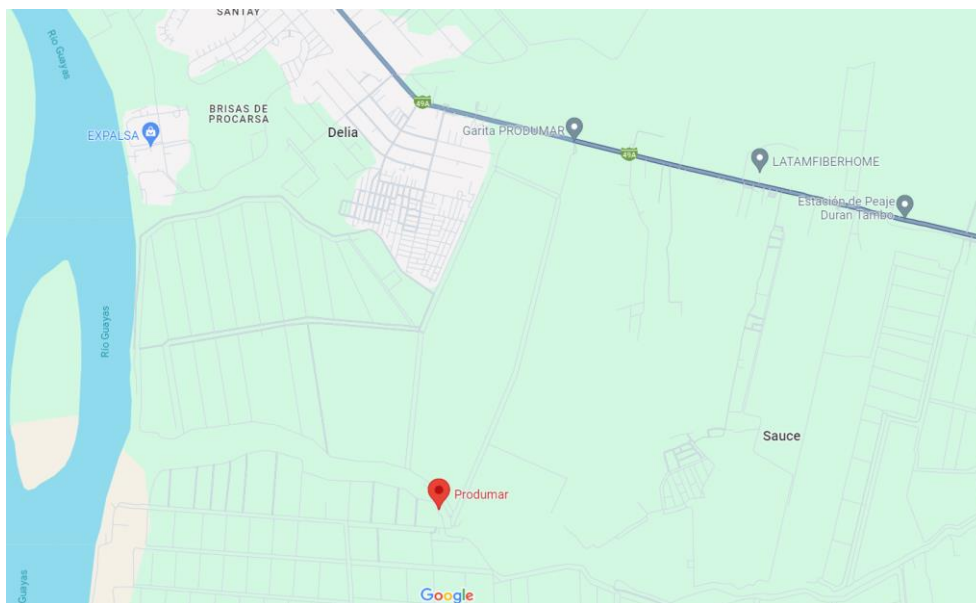


Figura 1. Ubicación geográfica de las oficinas administrativas de Produmar en Durán, Ecuador. Fuente: Google maps.

2. Objetivo.

En 1981, el Grupo Almar inició su camino en la industria acuícola, ha crecido de manera constante guiado por su misión, visión y valores con el objetivo común de cultivar especies de alta calidad de manera responsable aplicando altos estándares de producción e innovación (Almar, 2024) .

El objetivo del proyecto de sistematización de experiencia es el análisis de una propuesta de proceso de selección masiva en el área de producción de Grupo Almar 2024.

Según (Acurio Armas et al., 2020), el reclutamiento se define como el proceso mediante el cual una organización busca y atrae candidatos calificados para llenar vacantes dentro de la empresa.

De acuerdo con (Rivera García, 2019) la selección de personal es la elección de una persona entre un grupo de candidatos cualificados y captados mediante un proceso de reclutamiento.

3. Eje de la Intervención o Investigación.

La historia del proceso de reclutamiento y selección en la literatura de recursos humanos se remonta a principios del siglo XX, con autores como Dale Yoder en 1939, definiendo la selección como "el proceso por el cual los candidatos a empleo se dividen en dos clases: aquellos a quienes se les ofrecerá empleo y aquellos a quienes no" (Agudelo Orrego, 2019).

De acuerdo con autores como Ortega, el reclutamiento es el proceso por el cual se reúnen solicitudes de personas para identificar a futuros empleados que cuentan con la idoneidad del cargo (Piedra Mayorga et al., 2023).

(Yuperel et al., 2022) define al reclutamiento y selección como la actividad de divulgación en la que se atrae selectivamente a través de técnicas de comunicación o promoción a candidatos que cuenten con los requisitos mínimos para la contratación, además, (Bravo Ross y Delgado Litardo, 2022), indica que el proceso de selección es un mecanismo minucioso, ordenado y planificado que sirve para la selección del mejor candidato, por otro lado, (Kenjo, 2022), define el reclutamiento como "el proceso de captar talento humano que cumpla con los requisitos para una vacante concreta", estableciendo criterios o pruebas para detectar el perfil que más se ajusta a las necesidades de la empresa.

(Cobos Toral y Guillén Carpio, 2024) mencionan que el proceso de reclutamiento y selección inicia cuando un colaborador es despedido, abandona la organización o cuando la

empresa se encuentra en expansión lo que conlleva a reclutar, evaluar y contratar a un candidato idóneo, también, (Alles, 2021), destaca la importancia de cada etapa para encontrar al candidato adecuado que se alinee con los objetivos organizacionales, en otro aspecto, (León Castro, 2020), describe el proceso de selección en cinco fases, entrevista, pruebas de capacidad, psicométricas de personalidad y simulación, también, según (Rivera Martinez, 2022), el reclutamiento es el conjunto de técnicas y procedimientos utilizados para atraer a candidatos potenciales que cumplen con los requisitos necesarios para ocupar un puesto dentro de la organización, de igual manera (García Orellana, 2024) destaca que el reclutamiento efectivo debe considerar no solo las habilidades técnicas, sino también la adecuación cultural de los candidatos para asegurar su integración y compromiso a largo plazo con la empresa. Por otro lado, (Díaz Lopez y Rodríguez Fernández, 2022) enfatizan la importancia de la digitalización en el proceso de reclutamiento, señalando que las plataformas digitales y el análisis de datos han transformado la manera en que las organizaciones identifican y seleccionan talento, permitiendo una mayor eficiencia y precisión en la toma de decisiones.

(Paredes et al., 2019) en el estudio analiza cómo las empresas en contextos desfavorables prefieren candidatos con experiencia sobre aquellos con alto potencial, pero menos experiencia. Así también (Zayas y Martinez Delgado, 2023), en su artículo, presenta un estudio sobre la implementación de procesos de reclutamiento y selección en línea en la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba (ETECSA) destaca la reducción de costos y el aumento de la eficiencia en comparación con los métodos tradicionales. Así también, (Baño Salguero, 2022) ,en la investigación explora, mediante la técnica de entrevista, información suficiente para determinar falencias en el proceso de selección, (Cubillos Calderón y Cáceres

Mayorga, 2023) en este análisis, se revisa las mejores prácticas y tendencias emergentes en el reclutamiento y selección de personal, con un enfoque en la inducción de nuevos empleados.

4. Objeto de la Intervención o de la Práctica de Investigación.

El objeto de esta sistematización de experiencias es examinar el proceso de selección masiva del área de producción del Grupo Almar en 2024, ejecutado entre mayo a agosto del 2024. Se realizará una revisión exhaustiva de manuales, reglamentos y políticas de la empresa. Además, se recopilarán datos mediante entrevistas a los responsables de la selección masiva del área de producción de Grupo Almar, con el fin de optimizar el proceso y asegurar la atracción y retención de talento calificado.

5. Metodología.

La presente sistematización de experiencias corresponde a un diseño cualitativo de enfoque descriptivo de caso único, (Rojas Gutierrez, 2022) define que la investigación cualitativa como un proceso interactivo que implica una estrecha relación con los participantes, facilitando la construcción de conocimiento a partir de sus experiencias. Además, (Guevara Alban et al., 2020) la investigación descriptiva resulta versátil y eficaz al permitir explorar diversos aspectos de una realidad a través de la observación detallada y la descripción objetiva, por otro lado (Tejero Gonzalez, 2021) precisa que el diseño de caso único profundiza en una sola organización, permitiendo un análisis detallado y contextualizado, aunque limita la generalización de los resultados.

Tema de la muestra: La siguiente sistematización de experiencias tiene una muestra por conveniencia de análisis bibliográfica debido a la revisión de los documentos, reglamentos

y manuales de procesos de selección masiva del área de producción con los que cuenta Grupo Almar 2024.

El instrumento que se utilizará para realizar el análisis será una entrevista enfocada a los procesos de selección masiva que realizan los reclutadores de Grupo Almar 2024, la misma tendrá un número de ocho preguntas y se realizará a cuatro personas que conforman el departamento de selección para posteriormente realizar un análisis bibliográfico de los documentos del departamento antes mencionado.

6. Preguntas Clave.

Preguntas de inicio.

¿Cuáles serán los principales desafíos en los procesos de selección masiva en Grupo Almar 2024?

¿Con que herramientas de reclutamiento para la selección masiva del área de producción cuenta Grupo Almar 2024?

¿Qué recursos y herramientas se emplearán para recopilar información del proceso de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024?

Preguntas interpretativas.

¿Qué aspectos de los manuales, reglamentos y políticas del Grupo Almar 2024 se están revisando?

¿Cómo se recopilan y analizan los datos los responsables de recursos humanos de la empresa Grupo Almar 2024?

¿Qué metodologías se están utilizando para identificar áreas de mejora en el proceso de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024?

Preguntas de cierre.

¿Qué cambios se implementarán en el proceso de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024?

¿Qué procesos de reclutamiento y selección en el área de producción de grupo Almar 2024 pueden ser optimizados?

¿Cómo se optimizan los tiempos en los procesos de selección del área de producción en Grupo Almar 2024?

7. Organización y Procesamiento de la Información.

La información recolectada en la presente sistematización de experiencias fue obtenida durante cuatro meses divididos en 10 fases:

Primera fase: Presentación de lineamientos y diseño del proyecto de sistematización.

En esta etapa mantuvimos reuniones con nuestro docente de titulación brindándonos la información necesaria para construir nuestro título del proyecto de sistematización, objetivos generales y justificación de dicho tema. Se realizarán las investigaciones respectivas para construir un marco teórico que justifique nuestro tema de proyecto. (Ver Anexo #4)

Segunda fase: Presentación y aprobación del tema de la sistematización de experiencias.

En dicha etapa se construyó el título del proyecto en base a las prácticas preprofesionales realizadas basándonos en las deficiencias encontradas en la empresa Grupo Almar. Se siguió la estructura planteada por el tutor y se presentó el tema en la plataforma educativa. (Ver Anexo #4)

Tercera fase: Presentación de lineamientos y diseño del proyecto de sistematización.

Durante esta etapa tuvimos una presentación de los lineamientos a seguir y la estructura de la sistematización de experiencias. Se tomarán en cuenta los objetivos planteados para la sistematización de experiencias, así como el cumplimiento de la estructura de este, además, de los plazos establecidos por el tutor. (Ver Anexo #4)

Cuarta fase: Planteamiento de bases teóricas y metodológicas.

En esta etapa creamos el eje de sistemático del proyecto, definiendo los planteamientos teóricos que guían nuestro proyecto “Procesos de selección del área de producción en Grupo Almar 2024” de mayo a agosto. La siguiente etapa será la presentación de la metodología, preguntas claves y justificación del proyecto. (Ver Anexo #4)

Quinta fase: Planteamiento de objetivo del proyecto y preguntas clave.

En la quinta fase se definió el objetivo de la investigación además de las preguntas que se deben plantear para llevar a cabo la investigación con el fin de responderlas con la puesta en marcha. (Ver Anexo #4)

Sexta fase: Solicitud de proyecto a Grupo Almar.

En dicha etapa solicitamos permiso a la empresa para realizar el proyecto de sistematización de proyectos, mantuvimos una charla con el jefe de selección Psicol. Aly Mejía el cual nos firmó la carta de aceptación y asignación de derechos para poder revisar toda los manuales y procedimientos que existen respecto al proceso de reclutamiento y selección. (Ver Anexo #4)

Séptima fase: Puesta en marcha.

En la séptima etapa obtuvimos los permisos para poder vivir el día a día de los procesos selección del área de producción en Grupo Almar 2024, empresa dedicada a la acuicultura de calidad. En dicha etapa también tuvimos una reunión con la gerencia de Talento Humano en donde se explicaron los objetivos, alcance y beneficiarios del proyecto a sistematizar. (Ver Anexo #4)

Octava fase: Recopilación y consolidado de la información.

En esta etapa los reclutadores de Grupo Almar 2024 aceptaron ser entrevistados con el fin de obtener datos del proceso integral de reclutamiento y selección del área de producción de Grupo Almar 2024, además, pudimos estar desde la etapa del reclutamiento de los candidatos, pruebas de natación y remo, y la posterior gestión documental del ingreso a los nuevos colaboradores. (Ver Anexo #4)

Novena fase: Análisis de información.

Posterior a la ejecución de las entrevistas y el chequeo de la bibliografía proporcionada por empresa en contraste con la experiencia del proceso de selección del área de producción de Grupo Almar 2024, se realizó el análisis de la información y contrastamos si la teoría es igual a la práctica o en qué punto se encuentran oportunidades de mejor, además, identificar los pilares fundamentales del proceso de selección basándonos en los valores corporativos y modelo de actuación de los reclutadores. (Ver Anexo #4)

Decima fase: Elaboración de informe final.

En esta última etapa de la sistematización de experiencias redactamos el informe final para presentar dichos resultados a los directivos de Talento Humano de Grupo Almar 2024. El informe constó de una presentación en diapositivas con los resultados obtenidos durante el proceso de sistematización de experiencias, déficits y puntos de mejora en la organización. (Ver Anexo #4)

8. Análisis de la Información.

Análisis bibliográfico.

El objetivo de la revisión bibliográfica es encontrar brechas en los procesos de selección del área de producción de Grupo Almar 2024, en estas brechas es donde se esconden las deficiencias en el proceso de reclutamiento y selección las cuales generan un sobreesfuerzo para los reclutadores, generan costos y reprocesos.

Flujograma de selección de personal.

El primer análisis bibliográfico se lo realizará al procedimiento de selección de personal, en este podemos encontrar el objetivo, alcance, actores o responsable, definiciones del proceso, los documentos relacionados, políticas, diagrama de flujo, procedimiento y la tabla de seguimiento y control.

El procedimiento tiene por finalidad realizar un proceso de selección íntegro tomando en cuenta las necesidades, recursos y giro del negocio, además, las personas involucradas directamente en este proceso son; la gerencia de talento humano, jefe de desarrollo y el equipo de selección. Se mencionan tres documentos referenciales en dicho procedimiento de los cuales no existen registro alguno y son desconocido por la jefatura de selección, en las

políticas se aclaran cuáles son las pautas por seguir en todo proceso de selección sea este de cualquier tipo; operativo, administrativo, técnico, coordinador, jefatura o gerencia.

Posteriormente se presentan los acuerdos de niveles de servicio (ANS), los cuales establecen días límite para el cierre detallado por el tipo de proceso. Los indicadores presentados para el departamento de selección son, el cumplimiento de los ANS y la rotación de personal, que cabe recalcar que este indicador lo comparte toda el área de Talento Humano.

También podemos se presenta el diagrama de flujo del proceso completo, así como el procedimiento de este en el cual es importante destacar su falta de información pertinente o suficiente para la ejecución adecuada. (Ver Anexo #1)

El análisis del procedimiento de selección de personal demostró las siguientes deficiencias:

1) Falta de actualización del procedimiento de selección de personal, habiendo tenido su última actualización en el año 2020. 2) Poco aterrizaje a la realidad ya que, en la actualidad, el organigrama y la distribución de tareas ha cambiado y los actores tienen otra responsabilidad, por lo tanto, las asignaciones del procedimiento quedan obsoletas. 3) Documentos referenciales inexistentes tanto en físico como en digital lo que lleva los reclutadores a tener su propio formato de presentación de ternas y bitácora de procesos. 4) Eliminación de responsabilidades del departamento de selección ya que en el procedimiento encontramos como documento referencial la requisición de persona que, en su entonces, era trabajo del departamento de selección, sin embargo, en la actualidad le corresponde al departamento de desarrollo organizacional. 5) Inexistencia de la jefatura de selección ya que hasta esa fecha no existía jefe alguno. 6) Falta de claridad en la asignación de responsabilidades en el proceso, específicamente en el diagrama de flujos encontramos como

responsable de ciertas partes del proceso al “asignado del proceso” de tal forma que no se establecen de manera clara las tareas tanto de la jefatura, analistas, asistentes y pasantes. 7) Falta de pasos del proceso de reclutamiento y selección aterrizados a la actualidad como, por ejemplo; revisión de antecedentes penales, prueba de natación y remo y revisión física por parte del departamento de seguridad.

Entrevistas.

Se realizaron entrevistas con el fin de conocer la perspectiva de reclutadores que llevan haciendo los procesos de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024 durante años, la entrevista contaba de ocho preguntas dirigidas a conocer su perspectiva de cómo se maneja el proceso de selección, que deficiencias encuentran en el mismo y cuál es el proceso que siguen para conseguir talento altamente calificado. (Ver Anexo #2)

En el análisis de las respuestas brindadas por los reclutadores podemos destacar lo siguiente:

1) Los reclutadores consideran que el proceso de selección se maneja de manera íntegra y completa. 2) Los procesos de selección son bastante extensos por diversos factores que incluyen la toma de decisiones del cliente interno, fecha de entrevista con los candidatos, la cual suele ser bastante distante lo que retrasa mucho el proceso y falta de eficiencia por parte del equipo de medicina ocupacional. 3) La falta de tiempo por parte del cliente interno al momento de entrevistar hace que los candidatos tengan que venir 2 a 3 veces para realizar las entrevistas, lo que al largo plazo genera ausentismo al momento de citar a los candidatos nuevamente para ser entrevistados. 4) Falta de herramientas de reclutamiento y capacitaciones para realizar entrevistas efectivas en el menor tiempo posible ya que en las entrevistas masivas

suelen asistir un aproximado de 120 personas de tal forma que la jornada se extiende e incurre en gastos de alimentación. 5) Es importante notificar previo a la contratación las condiciones y la localidad en la que harían base de trabajo ya que sin claridad respecto al tema los colaboradores podrían desertar de manera temprana la plaza laboral y genera una alta tasa de rotación. 6) El proceso de selección masivo del área de producción en Grupo Almar 2024 no solo es extenso en ser completado sino también en ser coordinado ya que los pre filtros no solo dependen del departamento, también depende de departamentos como: seguridad física para la revisión de antecedentes penales y tatuajes, desarrollo organizacional para el levantamiento del perfil, compensaciones para el levantamiento de los salarios, seguridad industrial y medio ambiente para la prueba de natación y producción para la prueba de remo. 7) Uno de los puntos a resaltar es el tiempo muerto que genera la espera de la aptitud medica del candidato, suele demorarse entre 3 a 4 días labores y esto retrasa en gran medida la culminación del proceso.

Segunda parte

1) Justificación.

El proyecto de sistematización de los Procesos de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024 surge como respuesta a la necesidad de optimizar los métodos de reclutamiento y selección en una industria que requiere altos estándares de calidad en sus operaciones. Dada la relevancia del talento humano en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, es crucial contar con procesos eficientes que garanticen la selección de candidatos idóneos para el área de producción. La sistematización de experiencias en este

contexto permite identificar buenas prácticas, desafíos y áreas de mejora, con el fin de implementar cambios que contribuyan a una gestión más eficaz del recurso humano.

Además, al documentar y analizar las experiencias pasadas, el Grupo Almar 2024 puede integrar de manera más eficaz las herramientas digitales en sus procesos de selección. Según (Cardenas Rodriguez y Franco Mora, 2020), las herramientas utilizadas en dicho estudio han demostrado ser esenciales para organizar la información de los candidatos, reducir los costos operativos y minimizar la carga operativa que genera el proceso en general.

Además, la sistematización de experiencias también permite al Grupo Almar 2024 comparar y mejorar continuamente las estrategias de reclutamiento, así como señalan (Martínez Reinoso y Vargas Fernández, 2019), los enfoques mencionados en el estudio tienen ventajas distintas que pueden complementarse entre sí, optimizando así la alineación de los candidatos seleccionados con las competencias requeridas por los diferentes puestos de trabajo.

En resumen, la sistematización de experiencias en los procesos de selección masiva del Grupo Almar 2024 es crucial para construir un conocimiento organizacional sólido, que permita mejorar continuamente las prácticas de selección y, en última instancia, contribuir al éxito sostenido de la empresa en un entorno competitivo y dinámico.

2) Caracterización de los Beneficiarios.

Los principales beneficiarios son los empleados actuales y futuros del área de producción en Grupo Almar 2024, ya que se verán favorecidos por un proceso de selección más equitativo y eficiente. El equipo de RRHH que obtendrá un beneficio directo será el departamento de reclutamiento y selección, el cual tiene 16 personas, 6 personas de género

femenino y 10 de género masculino, siendo estos; 1 jefe de selección, 4 analistas de selección, 7 asistentes de selección y 4 pasantes de selección.

3) Interpretación.

Los procesos de selección del área de producción de Grupo Almar 2024 presentan una serie de deficiencias, el análisis realizado ha revelado que el procedimiento actual se encuentra desactualizado, con una estructura poco clara y una documentación incompleta lo que genera confusión entre los involucrados, retrasa los tiempos de contratación y dificulta la toma de decisiones informadas además, la falta de claridad en las responsabilidades asignadas a cada actor del proceso, sumada a la ausencia de herramientas tecnológicas adecuadas, agrava la situación. Los reclutadores se enfrentan a una carga de trabajo excesiva y a la necesidad de realizar tareas manuales que podrían ser automatizadas también, la descoordinación entre los diferentes departamentos involucrados en el proceso, como Seguridad y Producción, genera cuellos de botella y retrasa la incorporación de los nuevos colaboradores.

Se concluye que los procesos de selección del área de producción de Grupo Almar 2024 son inadecuados en función al procedimiento de selección de personal, comparando con un estudio realizado en el estado de Táchira en Venezuela (Becerra Ayala, 2022) el proceso de selección en las empresas FUNES y FT, era tan deficiente que los empleados denotaban bajo desempeño y desánimo en el cumplimiento de sus funciones debido a la falta de un proceso de selección exhaustivo que certifique la idoneidad de la persona para el cargo.

(González Soto y Guerra Cali, 2022) mencionan, en el estudio realizado en la ciudad de Cuenca a la empresa Takushifusion, que los costos por los procesos de selección deficientes son elevados y la rotación de personal puede incluso llegar a superar el la mitad de

las contrataciones al mes de tal forma se incrementa costos al tener que pagar horas extras a los empleados más antiguos y generando liquidaciones de haberes, desde esta perspectiva los procesos de selección del área de selección de Grupo Almar 2024 demuestran que existen manuales de procedimientos desactualizados que influyen en la productividad de los reclutadores y en la asignación de tareas.

En términos generales podemos decir que los procesos de selección del área de producción en Grupo Almar 2024 son deficiente ya que existen procedimientos por actualizar y asignación de responsables en los flujogramas, nuevas técnicas de reclutamiento de personas operativo y capacitación a los reclutadores para realizar las entrevistas de manera más rápida y eficiente.

4) Principales Logros del Aprendizaje.

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Las lecciones aprendidas en el proyecto de análisis de bibliografía y encuestas de los procesos de selección del área de producción en Grupo Almar 2024 fueron: 1) Los procedimientos son anticuados y cuenta con escasos respecto a la claridad de los actores lo que puede llegar a confundir e incluso ser un punto de mejora en auditorias. 2) Se identificaron puntos de mejora para que los procesos de selección sean más eficientes, tales como nuevos medios de reclutamiento, ya que al momento son escasos, capacitaciones de cómo realizar una entrevista de manera rápida y efectiva, al tener que entrevistar a 40 personas aproximadamente en un solo día. 3) Se evidenció que los documentos relacionados al procedimiento de selección de personas no se usan y son inexistentes en la carpeta

compartida de los reclutadores, lo que nos infiere que no existen o que no están a la mano para poder cumplir de manera óptima los procesos de selección.

¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

Lo aprendido en la sistematización de experiencias del proceso de selección del área de producción de Grupo Almar 2024 representa la adquisición de habilidades blandas y técnicas al poder palpar la realidad de una empresa grande y bien estructurada en el mercado, además, la visión que nos brindó la compañía nos invita a realizar procesos exhaustivos que no solo nos ayude a retener talento sino también a reducir costos. Grupo Almar cuenta con protocolos que no toda empresa tiene por lo que en adición nos aporta conocimiento que es aplicable no solo en otras empresas sino también en otro tipo de industrias e incluso países.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas.

La formación académica fue de mucha ayuda para el entendimiento de varios factores que influyen el proceso de selección, fue de suma importancia entender el porqué de las entrevistas más que para validar conocimiento técnico, las bases de la carrera nos ayudaron a entender también el funcionamiento de grupos y como pueden ser controlados, información importante al momento de realizar un reclutamiento masivo y contar con más de 120 asistentes. Las habilidades blandas adquiridas durante el transcurso de la formación académicas nos ayudaron a gestionar nuestras emociones y podernos comunicar de manera efectiva y asertiva, además, el conocimiento técnico nos proporcionó noción de la

organización estructura de una empresa y la gestión del talento humano, la colaboración por parte de todos los involucrados con los que cuenta Grupo Almar 2024 fue la experiencia positiva más destacable, la participación y la apertura que nos brindaron no solo los reclutadores sino también los directivos fueron de suma ayuda al momento de poder sistematizar la experiencia en cuestión. En contraste, el tiempo fue una experiencia negativa ya que tuvimos que realizar nuestra sistematización de experiencias en un plazo corto lo que no nos permitió repetir ciertos procesos que son de mucha importancia al momento de realizar el proceso de selección del área de producción en Grupo Almar 2024.

¿Qué se haría igual?

La organización por parte de los reclutadores desde el momento del reclutamiento hasta la llegada y salida de los candidatos es bastante organizada y efectiva, repartiéndose en todas las etapas del proceso de selección masivo del área de producción en Grupo Almar 2024.

¿Qué cambiaría?

El procedimiento de selección de personal cuenta con información escasa, lo que confunde a los actores del proceso a la hora de designar funciones del proceso de reclutamiento del área de producción de Grupo Almar, también, los tiempos de gestión al depender de la confirmación de asistencia por parte de SIMA y seguridad física limita a los reclutadores a realizar 3 masivos por mes y no poder reclutar a nuevas personas fuera de las fechas del masivo.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

Los productos generados por la sistematización de experiencias de los procesos de selección en Grupo Almar 2024 fue un informe del análisis de datos bibliográficos y entrevistas realizados a los reclutadores y la presentación de los resultados a los gerentes de Grupo Almar 2024.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Realizar un análisis de los datos bibliográficos de los procesos de selección del área de producción de Grupo Almar 2024, elaborar una encuesta que dé como resultado la percepción de los reclutadores de cómo se lleva a cabo del proceso de selección de Grupo Almar 2024 y realizar un informe con la información sintetizada del proceso de selección de área de producción de Grupo Almar 2024, también ser parte del proceso operativo y logístico de lo que conlleva realizar un reclutamiento masivo, todos los objetivos se cumplieron con éxito.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

El riesgo identificado fue el ético al tomar referencias de una empresa privada y entrevistas a los reclutadores por lo que se hizo firmar y se presentaron actas informadas a cada reclutador y la carta de permiso a la empresa.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

La metodología cualitativa de caso único que nos permite explicar de manera más fácil y con palabras los resultados obtenidos en la sistematización de experiencias.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

Un fácil entendimiento de las necesidades a nivel proceso de selección del área de producción de Grupo Almar 2024, además un resumen de los puntos de mejora que pueden mejorar la efectividad y productividad de los reclutadores en sus funciones.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

Los beneficiarios se sintieron agradecidos y satisfechos, tanto los gerentes al poder contar con información que sistematiza las necesidades del departamento y los reclutadores al sentirse apoyados y escuchados, de esta forma mejorando su productividad.

5) Conclusiones y Recomendaciones.

También se concluye que los procedimientos están bastante desactualizados y poco claros afectado de esta manera la asignación de responsabilidades y funciones de los diferentes reclutadores dependiendo de su cargo. En adición, los reclutadores consideran que hacen falta capacitaciones para poder optimizar sus tiempos al momento de realizar los reclutamientos masivos. También, la coordinación de los procesos de selección del área de producción en Grupo Almar 2024 genera mucha carga operativa para los reclutadores.

Se recomienda actualizar los procedimientos en función de los documentos referenciales requisición de persona, presentación de terna y bitácora de selección. Además, se debe incluir a todos los actores que participan en el proceso dentro del flujograma y

procedimiento del proceso de selección de personal asignándole responsabilidades (jefe, analistas, asistentes y pasantes) y de igual manera realizar capacitaciones enfocadas en técnicas de entrevistas efectivas y rápidas, de igual manera, establecer días fijos para la ejecución de reclutamientos masivos de tal forma que los departamentos involucrados tengan asignado en su calendario la actividad de tal forma que la carga operativa de la organización y logística disminuya.

Referencias bibliográficas.

- Acurio Armas, J. A., Álvarez Gomez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo SA del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 93 - 100. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-93.pdf>
- Agudelo Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 116 - 137. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Alles, M. A. (2021). *Evaluaciones Múltiples*. Buenos Aires: Ediciones Granica. https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=oIVVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=P T10&dq=Evaluaciones+m%C3%BAltiples+ALLES&ots=VyzSclEjhy&sig=Ar2s26Rh594slgNzeHv6MjgdQ4A&redir_esc=y#v=onepage&q=Evaluaciones%20m%C3%BAltiples%20ALLES&f=false
- Almar. (2024). Almar. Grupo Almar: <https://almar.ec/>
- Armijos Mayon, F., Bermúdez Burgos, A., & Mora Sanchez, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 136 - 170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Baño Salguero, V. A. (2022). *Diseño y Aplicación del Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal en la Empresa Truck's & Track's*. Repositorio TUVN: <http://201.159.223.6/handle/123456789/235>
- Becerra Ayala, N. M. (26 de 12 de 2022). Reclutamiento y selección del talento humano: estudio empírico. *Infométrica*. Infometric@ - Serie Sociales y Humanas: <https://www.infometrica.org/index.php/ssh/article/view/186>
- Bravo Ross, W., & Delgado Litardo, B. I. (2022). Selección de personal: relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 41 - 56. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2324/2533>
- Cardenas Rodriguez, N. G., & Franco Mora, G. (2020). *Las herramientas digitales y su incidencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el Banco del Pacífico de la ciudad de Guayaquil*. Repositorio Institucional UG: <https://repositorio.ug.edu.ec/items/fb6a17ef-bb28-4854-a741-952a977c9c62>

- Cárdenas Rodríguez, N. G., & Franco Mora, G. (2020). *Las herramientas digitales y su incidencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el Banco del Pacífico de la ciudad de Guayaquil*. Repositorio Institucional UG:
<https://repositorio.ug.edu.ec/items/fb6a17ef-bb28-4854-a741-952a977c9c62>
- Cobos Toral, M., & Guillén Carpio, H. (2024). *Propuesta del proceso de selección para el cargo de vendedor de la empresa "Ferretería Continental"*. Universidad de Azuay:
<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/14678>
- Cubillos Calderón, C. H., & Cáceres Mayorga, J. X. (2023). *Gestión de Personas en Pequeños Hoteles*. Ibagué -Tolima: Sello Editorial Universidad del Tolima.
<https://repository.ut.edu.co/entities/publication/670e139c-9e00-4013-9024-b150331ba925>
- Díaz Lopez, M. C., & Rodríguez Fernández, M. (12 de 2022). *Riuma*. Riuma.
- García Orellana, A. M. (09 de 04 de 2024). *Mirage*. Mirage:
<https://biblioteca.galileo.edu/xmlui/handle/123456789/1755>
- González Soto, K. N., & Guerra Cali, B. G. (2022). *Repositorio Institucional - Universidad de Azuay*. Repositorio Institucional - Universidad de Azuay:
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12443>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (01 de 07 de 2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, págs. 163 - 173.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Gutiérrez Castro, E. M., & Galarza Zamora, F. M. (2022). *UNESUM*. UNESUM:
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3870/1/TESIS%20GUTIERREZ-GALARZA%2026%20febrero.pdf>
- Kenjo. (2022). *Kenjo*. Kenjo: <https://www.kenjo.io/es/guia-reclutamiento-y-seleccion-de-personal#toc>
- León Castro, D. S. (2020). El proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral en el personal de las microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica del SEP*, 25 - 32.
<https://www.revistasep.usac.edu.gt/index.php/RevistaSEP/article/view/29/76>

- Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función al desarrollo local. *COODES*, 225 - 242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Paredes, B., Santos, D., Del Olmo, S., Gandarillas, B., & Briño, P. (2019). La evaluación de candidatos en un proceso de selección de personal: Preferencia por la experiencia sobre el potencial en contextos desfavorables. *Editum*, 514 - 520. https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v35n3/es_0212-9728-ap-35-03-514.pdf
- Piedra Mayorga, V., Granillo Macias, R., Vázquez Alamilla, M., & Rodríguez Moreno, R. (2023). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción de personal: perspectivas y tendencias. *ngenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 61 - 69. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/9820/9802>
- Rivera García, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas Económicas y Contables)*, 58 - 71. https://www.researchgate.net/publication/336754192_Reclutamiento_y_seleccion_del_personal_empresarial
- Rivera Martinez, E. F. (24 de 11 de 2022). *El debido cumplimiento de los procesos de reclutamiento y selección de personal interno y externo, como respuesta al personal idóneo en las organizaciones*. Galileo Dspace: <https://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1267>
- Rojas Gutierrez, W. J. (09 de 2022). La relevancia de la investigación cualitativa. *REVISTA STUDIUM VERITATIS*, págs. 79 - 80. <https://studium.ucss.edu.pe/index.php/SV/article/view/353>
- Tejero Gonzalez, J. M. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitarios y sociosanitarios*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La. <https://www.torrossa.com/it/resources/an/4943831>
- Yuperel, B., Pasata Balderramos, R., & Hernandez Watson, M. (2022). Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas. *Revista Universitaria del Caribe*, 68 - 76. <https://camjol.info/index.php/RUC/article/view/9912/11322>

Zayas, P., & Martinez Delgado, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. *Ciencias Holguín*, 1 - 7.

<https://www.redalyc.org/journal/1815/181574471001/>

Anexos.

Anexo 1 Procedimiento de selección de personal.

RECURSOS HUMANOS	PROCEDIMIENTO	CODIGO: 2.2.1. GA.RRH.PRO
	SELECCIÓN DE PERSONAL	SUSTITUYE A: Ninguno
		VIGENCIA: 02/10/2020
		ACTUALIZACIÓN: 02/10/2020
		Página 1 de 4

1. OBJETIVO

Definir y presentar al Grupo Empresarial el sistema de selección de personal, teniendo en cuenta la naturaleza de la empresa acorde a los requerimientos del Grupo, con la finalidad de contratar al personal que cumpla los requerimientos del perfil y las competencias que garanticen un óptimo desempeño.

2. ALCANCE

Aplica para todas las áreas y puestos de la compañía, el proceso abarca desde el requerimiento del usuario hasta la incorporación de nuevos talentos.

3. RESPONSABLES

- Gerente de Recursos Humanos
- Jefe de Desarrollo
- Departamento de selección

4. DEFINICIONES

- **Sistema de trabajo:** Documento que describe políticas, modelo conceptual, procedimiento, indicadores y herramientas, necesarios para garantizar la homogeneidad de un proceso, así como los requisitos y disposiciones necesarias para el cumplimiento de este.
- **Políticas:** Declaración de intenciones y principios en relación con las responsabilidades específicas y que sirven de marco de referencia para la acción y para el cumplimiento de objetivos y metas. Criterio o directriz de acción elegida como guía en el proceso de toma de decisiones que son emanadas desde la alta dirección.
- **Procedimiento:** Es la descripción de cada una de las actividades que se desarrollan en forma secuencial para llevar a cabo el proceso.
- **Personal eventual:** Son aquellos colaboradores que van a cubrir un puesto por un tiempo determinado. Para los casos de requerimiento de personal esto se realizará, previa autorización de la Gerencia Recursos Humanos.
- **Responsable del proceso:** Puede ser el Coordinador de selección, Analista o Asistente de RRHH que esté a cargo del proceso de selección.

ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
Jefe de Desarrollo / Firma / Fecha	Coord. Certificaciones y Procesos / Firma / Fecha	Gerente de RRHH / Firma / Fecha

RECURSOS HUMANOS	PROCEDIMIENTO	CODIGO: 2.2.1. GA.RRH.PRO
	SELECCIÓN DE PERSONAL	SUSTITUYE A: Ninguno
		VIGENCIA: 02/10/2020
		ACTUALIZACIÓN: 02/10/2020
		Página 2 de 4

- **Pasantes:** Son aquellos estudiantes de instituciones educativas de nuestro medio quienes requieren realizar prácticas profesionales en el ejercicio de la naturaleza de sus estudios. La compañía cumplirá con el porcentaje establecido por el ministerio de Trabajo.

5. DOCUMENTOS REFERENCIALES

- 5.1.1. GA.RRH.FOR.Requisición de Personal V001
- 5.1.2. GA.RRH.FOR.Presentación de Terna V002
- 5.1.3. GA.RRH.FOR.Bitácora de Selección V001
- Documentación para contratación

6. POLÍTICAS

- Todo aspirante deberá ser mayor de edad (18 años).
- El nivel académico mínimo requerido para el ingreso a la compañía, es preferiblemente Primaria, esto rige a partir de la aprobación de este procedimiento.
- En el caso de reconstrucción de colaboradores, se analizará el motivo de la salida de estos antes de decidir su contratación, estas son aprobadas por la Gerencia de Recursos Humanos.
- Se puede realizar la contratación de familiares en la compañía, previo análisis y aprobación de la Gerencia General.
- Grupo Almar a través de este procedimiento asegura que los procesos de selección se realizarán de manera objetiva y clara impidiendo que durante el mismo se de discriminación alguna a los postulantes.

ACUERDOS DE NIVELES DE SERVICIOS

ANS	Descripción	Forma de Medición	Área Usaria	Indicador
Tiempo de Contratación	Define el tiempo en el que se recluta a los mejores candidatos	Desde la recepción de la requisición de personal, hasta la preselección de candidatos	Áreas Administrativas Producción	Operativos y Asistentes: 15 días Técnicos: 20 Posiciones de nivel de Coordinadores hacia arriba: 25 días

ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
Jefe de Desarrollo / Firma / Fecha	Coord. Certificaciones y Procesos / Firma / Fecha	Gerente de RRHH / Firma / Fecha

RECURSOS HUMANOS	PROCEDIMIENTO	CODIGO: 2.2.1. GA.RRH.PRO
	SELECCIÓN DE PERSONAL	SUSTITUYE A: Ninguno
		VIGENCIA: 02/10/2020
		ACTUALIZACIÓN: 02/10/2020
		Página 3 de 4

INDICADOR

- Tiempo de Contratación de acuerdo con los ANS.
- Rotación del personal

7. DIAGRAMA DE FLUJO



8. PROCEDIMIENTO

Para iniciar el proceso de selección el jefe de área debe enviar la requisición de personal al departamento de RRHH, este se da por creación de nueva vacante y debe ser aprobada por Gerencia General.

- Si el requerimiento es por Pasantías o alguna vacante Eventual será aprobada por la Gerencia de Recursos Humanos.

El Departamento de Recursos Humanos realiza proceso de reclutamiento cumpliendo con:

- Revisión del perfil del puesto
- Publicación de la vacante
- Reclutamiento
- Entrevistas de preselección
- Evaluación psicométrica en caso de que aplique

ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
Jefe de Desarrollo / Firma / Fecha	Coord. Certificaciones y Procesos / Firma / Fecha	Gerente de RRHH / Firma / Fecha

RECURSOS HUMANOS	PROCEDIMIENTO	CODIGO: 2.2.3. GA.RRH.PRO
	SELECCIÓN DE PERSONAL	SUSTITUYE A: Ninguno VIGENCIA: 02/10/2020 ACTUALIZACIÓN: 02/10/2020 Página 4 de 4

- Evaluación Técnica en caso de que aplique.
- Referencias laborales

Se envía al jefe un informe comparativo de la terna de candidatos, bajo el formato 5.1.2. GA.RRH.FOR. Presentación de terna V002.

El jefe directo realiza la entrevista de la terna de manera individual o tipo panel y elige al candidato a contratar.

Todo postulante previo a su ingreso debe realizar exámenes pre ocupacionales.

La Gerencia de RRHH realizará la propuesta laboral de manera verbal a los cargos operativos y a los administrativos de manera escrita.

El postulante deberá hacer entrega de los documentos detallados en el formato Documentación para la contratación.

Todo colaborador al ser contratado recibirá una inducción a la empresa.

Si durante el proceso de selección se modifica el perfil requerido, el proceso de selección se reiniciará para efecto del cumplimiento del ANS.

9. TABLA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Versión	Elaborado Por	Fecha Aprobación	Aprobado Por	Cambio
02	Martha Serrano			

ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
Jefe de Desarrollo / Firma / Fecha	Coord. Certificaciones y Procesos / Firma / Fecha	Gerente de RRHH / Firma / Fecha

Anexo 2 Entrevistas.

Encuesta "Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024"

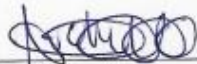
1. ¿Cómo definirías los procesos de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024 en 1 palabra?
Completo
2. ¿Cuáles son las etapas de los procesos de selección masivos del área de producción de Grupo Almar 2024?
 - Recepción de requerimiento (cargo y número de vacantes)
 - Reclutamiento
 - Revisión de filtros de seguridad
 - Screening
 - Convocatoria a entrevistas masivas
 - Entrevistas grupales de RRHH
 - Pruebas Técnicas
 - Presentación de ternas (de acuerdo con las necesidades)
 - Entrevistas con cliente interno / área de interés
 - Exámenes médicos
 - Vinculación
3. ¿Qué deficiencias encuentras a la hora de realizar el proceso de selección masivo del área de producción en Grupo Almar 2024?
Aunque es personal operativo, se realizan una evaluación integral del aspirante (Experiencia, habilidades técnicas, temas de seguridad, aspectos socioeconómicos)
4. ¿Cuáles son los aspectos para considerar al momento de realizar una entrevista de cargos operativos para el área de producción de Grupo Almar 2024?
 - Interés de la persona en el puesto y condiciones laborales (horarios, traslados, remuneración, etc).
 - Conocer su entorno socioeconómico
 - Nivel de Conocimientos técnicos requeridos
 - Disponibilidad de tiempo (conocer si tiene otro negocio, estudios en curso).
5. ¿Cuánto tiempo te toma la gestión y coordinación de los procesos de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
15 días aproximadamente.
6. ¿Qué herramientas utilizas para realizar el proceso de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
 - Externos: Difusión de Anuncios en Grupos de Whatsapp; Telegram; similares, bases de datos y red de contactos – referidos.
 - Internos: Revisión de perfiles internos alineados al cargo.
7. ¿Cuáles son los tiempos muertos que tienes en el proceso de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
Días de espera en toma de decisión del cliente interno, y tiempo de respuesta del chequeo médico pre ocupacional.
8. ¿En base a que calificas a un candidato como apto para el cargo requerido?
Dentro de la entrevista, evaluar las habilidades técnicas vs habilidades blandas alineados al perfil y cultura organizacional.



Participante #1

Encuesta "Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024"

1. ¿Cómo definirías los procesos de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024 en 1 palabra?
Integral
2. ¿Cuáles son las etapas de los procesos de selección masivos del área de producción de Grupo Almar 2024?
Reclutamiento, pruebas de natacion y remo, entrevista RRHH, preseleccion
3. ¿Qué deficiencias encuentras a la hora de realizar el proceso de selección masivo del área de producción en Grupo Almar 2024?
Aunque es personal operativo, se realizan una evaluación integral del aspirante (Experiencia, habilidades técnicas, temas de seguridad, aspectos socioeconómicos)
4. ¿Cuáles son los aspectos para considerar al momento de realizar una entrevista de cargos operativos para el área de producción de Grupo Almar 2024?
Experiencia comprobable, actitud y conocimiento por parte del candidato acerca de las condiciones de la vacante
5. ¿Cuánto tiempo te toma la gestión y coordinación de los procesos de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
1 semana
6. ¿Qué herramientas utilizas para realizar el proceso de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
Anuncios publicados en LinkedIn y otras fuentes de reclutamiento
7. ¿Cuáles son los tiempos muertos que tienes en el proceso de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
Tiempo de coordinación de entrevistas con jefes inmediatos y tiempo de espera de resultados médicos.
8. ¿En base a que calificas a un candidato como apto para el cargo requerido?
En base al cumplimiento del perfil de cargo



Participante #2

Encuesta "Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024"

1. ¿Cómo definirías los procesos de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024 en 1 palabra?
Completa
2. ¿Cuáles son las etapas de los procesos de selección masivos del área de producción de Grupo Almar 2024?
Filtros de seguridad, prueba de nado y remo, entrevista con recursos humanos, entrevista con coordinadores, exámenes médicos.
3. ¿Qué deficiencias encuentras a la hora de realizar el proceso de selección masivo del área de producción en Grupo Almar 2024?
Hacer que tengan entrevistas con el jefe inmediato en otra fecha, lo cual hace que viajen 2 veces
4. ¿Cuáles son los aspectos para considerar al momento de realizar una entrevista de cargos operativos para el área de producción de Grupo Almar 2024?
Que el candidato tenga claro la localidad, funciones y términos de contratación
5. ¿Cuánto tiempo te toma la gestión y coordinación de los procesos de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
Recolección de base de 2 a 3 días, pruebas de nado y remo 1 día, entrevista con jefatura 1 día, exámenes médicos 2 días... al menos una semana
6. ¿Qué herramientas utilizas para realizar el proceso de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
Redes sociales para anuncios, whatsapp para contacto y hojas de cálculo para base
7. ¿Cuáles son los tiempos muertos que tienes en el proceso de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
Mientras se cambian de ropa y mientras realizan las pruebas físicas
8. ¿En base a que calificas a un candidato como apto para el cargo requerido?
Conocimiento de las funciones, cercanía de vivienda, chequeo médico apto


Participante #3

Encuesta "Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024"

1. ¿Cómo definirías los procesos de selección masiva del área de producción en Grupo Almar 2024 en 1 palabra?
Asertivos
2. ¿Cuáles son las etapas de los procesos de selección masivos del área de producción de Grupo Almar 2024?
 - Postear la vacante.
 - Reclutamiento.
 - Validación de Antecedentes penales.
 - Screening.
 - Entrevistas.
 - Validación de referencias.
 - Reporte a Jefatura directa.
 - Entrevista con cliente interno.
 - Exámenes pre ocupacionales.
 - Notificación de ingreso.
3. ¿Qué deficiencias encuentras a la hora de realizar el proceso de selección masivo del área de producción en Grupo Almar 2024?
Pocas herramientas brindadas a Pasantes y poca capacitación a los mismos para técnicas de entrevistas eficaces.
4. ¿Cuáles son los aspectos para considerar al momento de realizar una entrevista de cargos operativos para el área de producción de Grupo Almar 2024?
Experiencia previa y que el perfil del candidato encaje con el profesiograma, eso es lo más esencial.
5. ¿Cuánto tiempo te toma la gestión y coordinación de los procesos de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
Depende de las personas involucradas, pero demora 1 jornada laboral aproximadamente.
6. ¿Qué herramientas utilizas para realizar el proceso de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
Entrevista técnica.
7. ¿Cuáles son los tiempos muertos que tienes en el proceso de selección masivo del área de producción de Grupo Almar 2024?
Aproximadamente de una semana, hasta que el cliente interno pueda entrevistar.
8. ¿En base a que calificas a un candidato como apto para el cargo requerido?
En base a sus competencias, skills y experiencia previa; sin descuidar el esmero en la misma.



Participante #4

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Jorge Joshua Cantos Jouteaux y Carlos Agustín Urueta Clavijo de la Universidad politécnica Salesiana. La meta de este estudio es **Sistematización de Experiencias: "PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN GRUPO ALMAR 2024"**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a 8 preguntas estructuradas, esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Jorge Joshua Cantos Jouteaux y Carlos Agustín Urueta Clavijo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **Sistematización de Experiencias: "PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN GRUPO ALMAR 2024"**.

Me han indicado también que tendré que responder a 8 preguntas estructuradas, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Jorge Joshua Cantos Jouteaux o a Carlos Agustín Urueta Clavijo al teléfono 0 98 080 6089.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



Firma del participante

Gabriela Peña

CI: 093047288L.

Fecha: 08/07/2024

Anexo 3 Consentimiento informado.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Jorge Joshua Cantos Jouteaux y Carlos Agustín Urueta Clavijo de la Universidad politécnica Salesiana. La meta de este estudio es **Sistematización de Experiencias: "PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN GRUPO ALMAR 2024"**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a 8 preguntas estructuradas, esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

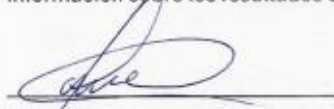
Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Jorge Joshua Cantos Jouteaux y Carlos Agustín Urueta Clavijo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **Sistematización de Experiencias: "PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN GRUPO ALMAR 2024"**.

Me han indicado también que tendré que responder a 8 preguntas estructuradas, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Jorge Joshua Cantos Jouteaux o a Carlos Agustín Urueta Clavijo al teléfono 0 98 080 6089.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



Firma del participante

Mayli Barahona

Ci: 093050151

Fecha: 03/07/2024

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Jorge Joshua Cantos Jouteaux y Carlos Agustín Urueta Clavijo de la Universidad politécnica Salesiana. La meta de este estudio es **Sistematización de Experiencias: "PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN GRUPO ALMAR 2024"**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a 8 preguntas estructuradas, esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

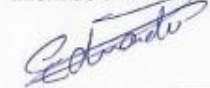
Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Jorge Joshua Cantos Jouteaux y Carlos Agustín Urueta Clavijo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **Sistematización de Experiencias: "PROCESOS DE SELECCIÓN MASIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN GRUPO ALMAR 2024"**.

Me han indicado también que tendré que responder a 8 preguntas estructuradas, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Jorge Joshua Cantos Jouteaux o a Carlos Agustín Urueta Clavijo al teléfono 0 98 080 6089.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



Firma del participante

Eduardo Mosquera

CI: 0920801958

Fecha: 08/07/2024

Anexo 4 Diarios de campo.

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	28 de mayo de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	01
¿Qué hice hoy? - Actividad	Asistimos a la primera reunión con el docente de titulación para definir los lineamientos y diseñar el proyecto de sistematización.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina del docente, 30 minutos.
Para qué lo hice	Para establecer una base sólida para el proyecto y clarificar los objetivos y justificaciones necesarias.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, Docente de titulación
Resultados	Título del proyecto y objetivos generales definidos.
Observaciones e impresiones	La reunión proporcionó claridad y dirección para el desarrollo de la sistematización.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	29 de mayo de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	02
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy trabajamos en la investigación teórica para construir el marco que sustenta nuestro proyecto. Revisamos varias fuentes académicas y documentos internos de la universidad que nos ayudaron a definir mejor los conceptos clave relacionados con la sistematización de experiencias y procesos de selección.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina, 1 hora.
Para qué lo hice	Para reunir suficiente información que nos permita justificar el tema del proyecto de manera rigurosa.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Resultados	Comenzamos a delinear los fundamentos teóricos que guiarán nuestro proyecto, lo que facilitará la redacción del marco teórico.
Observaciones e impresiones	La cantidad de información disponible es abundante, lo que nos da confianza en que podremos construir un marco teórico robusto.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	4 de junio 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	03
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy se realizó una reunión adicional con el docente de titulación para revisar el avance en la construcción del marco teórico. Recibimos retroalimentación sobre los conceptos que habíamos desarrollado y discutimos posibles ajustes y ampliaciones que podrían fortalecer el proyecto.
Lugar - Tiempo utilizado	Aula universitaria, 1 hora.
Para qué lo hice	Para asegurar que nuestro marco teórico esté correctamente enfocado y alineado con los objetivos generales del proyecto.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, Tutor
Resultados	Ajustamos algunos puntos del marco teórico y recibimos orientación para seguir adelante con la investigación.
Observaciones e impresiones	La retroalimentación del docente fue valiosa, ayudándonos a perfeccionar nuestro enfoque y aclarar algunos puntos clave.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	05 de junio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	004
¿Qué hice hoy? - Actividad	Continuamos con la investigación bibliográfica para el marco teórico, enfocándonos en estudios recientes sobre procesos de selección masiva y su sistematización. Identificamos varias fuentes clave que abordan tanto los desafíos como las mejores prácticas en el ámbito de la selección de personal en industrias similares a Grupo Almar.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina, 1 hora
Para qué lo hice	Para profundizar en la comprensión teórica y asegurarnos de que nuestro proyecto esté fundamentado en la literatura más reciente y relevante.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Avanzamos significativamente en la recopilación de información relevante, que será crucial para completar nuestro marco teórico.
Observaciones e impresiones	Nos sentimos más seguros con el rumbo que está tomando la investigación, gracias a las fuentes sólidas que estamos encontrando.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	07 de junio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	005
¿Qué hice hoy? - Actividad	Redactamos la primera versión del marco teórico basado en la información recopilada. Nos enfocamos en estructurar los conceptos clave de manera coherente, asegurándonos de que cada sección esté bien fundamentada y relacionada directamente con los objetivos del proyecto. Además, realizamos las entrevistas a los reclutadores
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para tener una base sólida que guíe todo el desarrollo del proyecto, facilitando la justificación de nuestras decisiones metodológicas.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Completa la primera versión del marco teórico, lista para ser revisada y ajustada si es necesario.
Observaciones e impresiones	Satisfechos con el progreso, pero conscientes de que necesitaremos revisar y posiblemente ajustar algunos detalles antes de finalizar esta sección.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	10 de junio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	006
¿Qué hice hoy? - Actividad	Presentamos la primera versión del marco teórico al docente de titulación para su revisión. Durante la reunión, recibimos comentarios detallados sobre la estructura y el contenido, con sugerencias específicas para fortalecer los argumentos y mejorar la coherencia del texto.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de Grupo Almar, 1 hora.
Para qué lo hice	Para recibir orientación experta y asegurar que el marco teórico cumpla con los estándares académicos requeridos.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos.
Resultados	Obtuvimos una lista de ajustes y mejoras para aplicar en la siguiente versión del marco teórico.
Observaciones e impresiones	La retroalimentación fue constructiva y nos proporcionó una dirección clara para perfeccionar nuestro trabajo.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	13 de junio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	007
¿Qué hice hoy? - Actividad	Implementamos las sugerencias del docente en la segunda versión del marco teórico. Nos enfocamos en reforzar las secciones que necesitaban mayor profundidad y en ajustar la estructura para una mayor coherencia y fluidez del texto.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de Grupo Almar, 2 horas.
Para qué lo hice	Para mejorar la calidad del marco teórico y asegurar que esté alineado con los objetivos del proyecto y las expectativas académicas.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos.
Resultados	Segunda versión del marco teórico completada, lista para una nueva revisión.
Observaciones e impresiones	Satisfechos con las mejoras implementadas, aunque anticipamos que habrá más revisiones necesarias antes de finalizar esta parte.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	17 de junio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	008
¿Qué hice hoy? - Actividad	Revisión final del marco teórico con el docente, donde discutimos los últimos detalles y recibimos la aprobación para avanzar con la siguiente fase del proyecto. También comenzamos a planificar la presentación del tema de sistematización en la plataforma educativa.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de Grupo Almar, 2 horas.
Para qué lo hice	Para finalizar el marco teórico y asegurar que esté listo para su presentación y posterior uso en el desarrollo del proyecto.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, Personal de selección de Grupo Almar.
Resultados	Marco teórico aprobado y preparación inicial para la presentación del tema en la plataforma.
Observaciones e impresiones	Sentimos alivio al completar esta etapa crítica y estamos motivados para continuar con las siguientes fases.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	18 de junio 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	009
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy se desarrolló la presentación del tema de sistematización en la plataforma educativa. Preparé y cargué los documentos necesarios, incluyendo el título del proyecto, los objetivos, y la justificación. Además, realicé una breve exposición sobre el enfoque del proyecto y cómo planeamos llevar a cabo la investigación.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de Grupo Almar, 2 horas.
Para qué lo hice	Para oficializar el tema del proyecto y obtener la validación formal necesaria para avanzar con las siguientes etapas.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, Reclutadores de Grupo Almar
Resultados	Tema del proyecto presentado y pendiente de aprobación en la plataforma educativa.
Observaciones e impresiones	La presentación fue fluida y bien recibida, lo que nos deja optimistas sobre la pronta aprobación del tema.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	21 de junio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	10
¿Qué hice hoy? - Actividad	En esta sesión, comenzamos a trabajar en la metodología del proyecto. Revisamos varios enfoques metodológicos y seleccionamos el más adecuado para sistematizar los procesos de selección masiva en Grupo Almar. También discutimos las preguntas clave que guiarán nuestra investigación.
Lugar - Tiempo utilizado	Grupo Almar, 2 horas.
Para qué lo hice	Para establecer una base metodológica sólida que nos permita abordar de manera efectiva los objetivos de investigación y las preguntas planteadas.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Metodología preliminar establecida y preguntas clave definidas para guiar la investigación.
Observaciones e impresiones	Estamos avanzando de manera constante y nos sentimos seguros de que la metodología seleccionada es la adecuada para el proyecto.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	24 de junio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	11
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy elaboramos la versión final de la metodología del proyecto, integrando los enfoques cualitativos y cuantitativos que utilizaremos para analizar los procesos de selección en Grupo Almar. También preparamos el documento para su presentación ante el docente de titulación.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para asegurar que la metodología esté bien estructurada y lista para ser evaluada y aprobada, lo cual es fundamental para el éxito del proyecto.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Metodología finalizada y lista para revisión.
Observaciones e impresiones	Satisfechos con la metodología desarrollada, creemos que nos proporcionará un marco sólido para la recopilación y análisis de datos.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	27 de junio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	12
¿Qué hice hoy? - Actividad	Presentamos la metodología al docente de titulación y discutimos en detalle cómo se aplicará en cada fase del proyecto. Recibimos recomendaciones sobre cómo mejorar la coherencia entre las preguntas de investigación y los métodos seleccionados.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para validar la metodología propuesta y obtener sugerencias que nos ayuden a afinarla antes de avanzar con la recolección de datos.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Recibimos retroalimentación útil que nos permitirá mejorar la metodología antes de implementarla.
Observaciones e impresiones	La sesión fue productiva, y estamos preparados para hacer los ajustes necesarios antes de comenzar con la recopilación de información.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	28 de junio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	13
¿Qué hice hoy? - Actividad	Realizamos los ajustes sugeridos por el docente en la metodología del proyecto y finalizamos la versión definitiva. También comenzamos a elaborar el plan de acción para la fase de recopilación de información en Grupo Almar.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para perfeccionar la metodología y asegurar que estamos bien preparados para la siguiente fase de recolección de datos.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Metodología ajustada y plan de acción en desarrollo para la fase de recopilación de datos.
Observaciones e impresiones	Nos sentimos listos para avanzar a la siguiente etapa del proyecto, confiando en la solidez de nuestra metodología.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	2 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	14
¿Qué hice hoy? - Actividad	En la reunión de hoy con el jefe de selección de Grupo Almar, Psicol. Aly Mejía, presentamos nuestra propuesta metodológica y el plan de acción. Discutimos los detalles del acceso a la información y cómo se manejará la confidencialidad de los datos.
Lugar - Tiempo utilizado	Grupo Almar, 2 horas
Para qué lo hice	Para obtener la aprobación y colaboración de Grupo Almar en la fase de recopilación de información, asegurando que nuestro trabajo se realice de manera ética y efectiva.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, y Psicol. Aly Mejía.
Resultados	Aprobación del plan de acción y acuerdos sobre la logística y confidencialidad durante la recolección de datos.
Observaciones e impresiones	La reunión fue exitosa, y ahora contamos con el apoyo necesario para proceder con la recopilación de datos en Grupo Almar.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	5 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	15
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy comenzamos la recopilación de información en Grupo Almar. Realizamos nuestras primeras observaciones directas del proceso de selección en el área de producción, tomando notas detalladas sobre los procedimientos y técnicas utilizadas.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para obtener una visión clara y detallada de cómo se llevan a cabo los procesos de selección masiva en el entorno real, lo que será esencial para nuestro análisis.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, Equipo de Talento Humano
Resultados	Recopilamos datos valiosos que nos permitirán analizar los procesos de selección con mayor profundidad.
Observaciones e impresiones	La observación directa nos proporcionó una perspectiva práctica que complementará la información teórica recopilada hasta ahora.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	8 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	16
¿Qué hice hoy? - Actividad	Continuamos con la observación de los procesos de selección, enfocándonos en las etapas iniciales del reclutamiento. Entrevistamos a varios reclutadores para entender mejor sus criterios y métodos de selección, y también observamos cómo se llevan a cabo las entrevistas y pruebas iniciales.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para profundizar nuestro entendimiento de los criterios y prácticas que se aplican durante las primeras etapas del proceso de selección, asegurando una recopilación de datos completa y detallada.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, reclutadores de grupo Almar.
Resultados	Obtuvimos información detallada sobre las prácticas y criterios utilizados en la fase inicial del proceso de selección.
Observaciones e impresiones	La interacción con los reclutadores fue esclarecedora, y nos permitió identificar áreas clave que analizaremos más a fondo en etapas posteriores.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	12 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	17
¿Qué hice hoy? - Actividad	Observamos el proceso de pruebas físicas, específicas para el área de producción. Tomamos nota sobre cómo se llevan a cabo las pruebas de natación y remo, y registramos los criterios de evaluación utilizados. También conversamos con los encargados de estas pruebas para entender mejor sus métodos de evaluación.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 1 hora.
Para qué lo hice	Para documentar las pruebas físicas y comprender su papel en la selección de candidatos para el área de producción, lo que es crucial para el análisis de los procesos de selección.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Recopilamos datos específicos sobre las pruebas físicas y los criterios de evaluación, lo cual será útil para el análisis comparativo con otras etapas del proceso.
Observaciones e impresiones	Las pruebas físicas son exigentes y bien estructuradas, reflejando la importancia de la aptitud física para los roles en el área de producción.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	15 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	18
¿Qué hice hoy? - Actividad	Continuamos con la observación de la gestión documental del ingreso de nuevos colaboradores. Nos enfocamos en cómo se maneja la documentación desde la aceptación del candidato hasta su ingreso formal a la empresa. Observamos la coordinación entre los departamentos de Recursos Humanos y Producción.
Lugar - Tiempo utilizado	Grupo Almar, 2 horas.
Para qué lo hice	Para comprender cómo se gestiona la documentación en el proceso de selección y asegurar que todos los pasos administrativos se realicen de manera eficiente y cumpliendo con las normativas internas.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, Directivos de Talento Humano
Resultados	Documentamos los procedimientos de gestión documental y la coordinación entre departamentos, información que será valiosa para la evaluación de la eficiencia del proceso de selección.
Observaciones e impresiones	La gestión documental es rigurosa y bien organizada, pero identificamos posibles áreas de mejora en la comunicación entre departamentos.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	18 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	19
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy analizamos la información recopilada hasta el momento, comenzando a identificar patrones y áreas donde los procesos de selección podrían optimizarse. También comenzamos a comparar nuestras observaciones con la teoría y buenas prácticas encontradas en la literatura.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para iniciar el proceso de análisis de la información recopilada, con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos de selección de Grupo Almar.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, Equipo de Reclutadores
Resultados	Primeros hallazgos preliminares sobre posibles áreas de mejora en los procesos de selección, que serán desarrollados en análisis posteriores.
Observaciones e impresiones	Satisfechos con el avance, aunque sabemos que aún queda mucho por analizar antes de llegar a conclusiones definitivas.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	22 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	20
¿Qué hice hoy? - Actividad	Continuamos con el análisis de la información, esta vez enfocándonos en la comparación entre los procesos observados y las teorías de selección que hemos estudiado. Identificamos discrepancias y áreas donde la práctica podría beneficiarse de la integración de principios teóricos más robustos.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para afinar el análisis comparativo entre teoría y práctica, buscando identificar los puntos donde el proceso de selección puede ser más eficiente y alineado con las mejores prácticas.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Identificamos varias áreas donde los procesos actuales podrían mejorarse al incorporar elementos teóricos más sólidos.
Observaciones e impresiones	El análisis nos está proporcionando insights valiosos, y estamos seguros de que nuestras recomendaciones finales serán bien fundamentadas y útiles para Grupo Almar.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	25 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	21
¿Qué hice hoy? - Actividad	Nos reunimos con el equipo de Talento Humano para discutir nuestras observaciones preliminares. Compartimos algunas de las áreas de mejora identificadas durante el análisis, y recibimos retroalimentación valiosa de los responsables de la selección.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para obtener una perspectiva interna sobre nuestras observaciones y ajustar nuestro análisis y recomendaciones de acuerdo con la retroalimentación de los expertos.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, Personal de Talento Humano
Resultados	Recibimos retroalimentación útil que nos permitirá refinar nuestras recomendaciones y asegurar que sean aplicables y realistas dentro del contexto de Grupo Almar.
Observaciones e impresiones	La reunión fue muy productiva; el equipo de Talento Humano mostró interés en nuestras observaciones, lo que nos motiva a seguir adelante con el proyecto.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	29 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	22
¿Qué hice hoy? - Actividad	Revisamos nuevamente la documentación proporcionada por Grupo Almar, prestando especial atención a los manuales de procesos y políticas internas. Esta revisión nos ayudó a contextualizar mejor nuestras observaciones y a identificar si las prácticas actuales están alineadas con las políticas establecidas.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para asegurar que nuestras recomendaciones estén fundamentadas no solo en la observación directa, sino también en un entendimiento profundo de las políticas internas de la empresa.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Identificamos áreas donde las políticas podrían no estar siendo aplicadas de manera consistente, lo que refuerza nuestras observaciones y propuestas de mejora.
Observaciones e impresiones	La documentación revisada es exhaustiva, pero notamos que hay una brecha entre las políticas escritas y su aplicación en la práctica.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	30 de julio de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	23
¿Qué hice hoy? - Actividad	Analizamos los resultados de las entrevistas con los reclutadores, enfocándonos en las diferencias entre los criterios teóricos de selección y la práctica real. Además, comenzamos a redactar un borrador de nuestras conclusiones preliminares.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de Grupo Almar, 2 horas.
Para qué lo hice	Para sintetizar la información recopilada hasta ahora y comenzar a construir la base de nuestro informe final.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta y Jorge Cantos.
Resultados	Esbozamos las conclusiones preliminares, que resaltan tanto las fortalezas como las áreas de mejora en el proceso de selección de Grupo Almar.
Observaciones e impresiones	Estamos satisfechos con el progreso y la claridad que estamos logrando en nuestro análisis, lo que nos promete un informe final sólido.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	2 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	24
¿Qué hice hoy? - Actividad	Continuamos con la redacción del borrador del informe final, detallando las recomendaciones basadas en nuestras observaciones y análisis. También revisamos la estructura del informe para asegurar que sea coherente y siga una lógica clara.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para avanzar en la elaboración del informe final, asegurándonos de que las recomendaciones sean precisas y útiles para Grupo Almar.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Avanzamos significativamente en la redacción del informe, con un enfoque claro en cómo nuestras recomendaciones pueden ser implementadas en la práctica.
Observaciones e impresiones	La estructura del informe está tomando forma, y creemos que nuestras recomendaciones tendrán un impacto positivo en los procesos de selección de la empresa.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	5 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	25
¿Qué hice hoy? - Actividad	Realizamos una revisión final de los datos y documentos para asegurarnos de que todo esté en orden antes de completar el informe final. Nos enfocamos en asegurar la precisión y relevancia de la información que presentaremos.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 1 hora.
Para qué lo hice	Para garantizar que el informe final sea exhaustivo, preciso y bien fundamentado en todos los aspectos del proceso de selección que hemos analizado.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Todo está listo para finalizar el informe. Nos sentimos confiados en la calidad del trabajo realizado y en las conclusiones que hemos alcanzado.
Observaciones e impresiones	La revisión final nos ha dado la tranquilidad de que el informe refleja fielmente todo el trabajo y análisis realizado durante el proyecto.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	8 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	26
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy nos reunimos con el jefe de selección de Grupo Almar, Psicol. Aly Mejia, para discutir los hallazgos y obtener su perspectiva sobre nuestras recomendaciones antes de finalizar el informe. Revisamos conjuntamente los puntos clave y ajustamos algunos aspectos de nuestras propuestas.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 3 horas.
Para qué lo hice	Para asegurar que nuestras recomendaciones sean viables y bien recibidas por la dirección de Talento Humano, tomando en cuenta su experiencia y conocimiento del proceso.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, y Psicol. Aly Mejia.
Resultados	Refinamos nuestras recomendaciones, alineándolas con la realidad operativa de Grupo Almar, lo que fortalece nuestro informe final.
Observaciones e impresiones	La reunión fue muy constructiva, y agradecemos la apertura del jefe de selección para discutir nuestras ideas.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	12 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	27
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy nos enfocamos en revisar y corregir el borrador del informe final, con especial atención a la claridad de las recomendaciones y la coherencia general del documento. También nos aseguramos de que todas las referencias y citas estén correctamente documentadas.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para asegurar que el informe final sea claro, preciso y profesional, listo para ser presentado a la dirección de Talento Humano de Grupo Almar.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	El informe está prácticamente terminado, con solo pequeños ajustes por hacer antes de su entrega final.
Observaciones e impresiones	Sentimos que el informe representa fielmente nuestro trabajo y estamos satisfechos con el resultado final.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	15 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	28
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy realizamos la última revisión del informe final, incluyendo la verificación de todos los datos y conclusiones. También preparamos una presentación en diapositivas para apoyar la entrega de nuestro informe a la dirección de Talento Humano.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para asegurarnos de que la presentación del informe final sea clara y efectiva, permitiendo a los directivos comprender y aplicar nuestras recomendaciones.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	El informe final está completamente listo, al igual que la presentación, lo que nos permite estar preparados para la reunión de entrega.
Observaciones e impresiones	Estamos contentos con la calidad del trabajo y esperamos que sea bien recibido por la dirección de Talento Humano.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	19 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	29
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy presentamos el informe final a los directivos de Talento Humano de Grupo Almar. Explicamos nuestras conclusiones, recomendaciones y el proceso seguido para llegar a ellas. Hubo una discusión abierta sobre los puntos presentados, y se recibieron comentarios finales de los directivos.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de Grupo Almar, 2 horas.
Para qué lo hice	Para entregar oficialmente el resultado de nuestro proyecto y recibir retroalimentación final por parte de la dirección.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, directivos de Talento Humano.
Resultados	La presentación fue bien recibida, y los directivos mostraron interés en implementar algunas de nuestras recomendaciones.
Observaciones e impresiones	La reacción positiva de los directivos nos dio una gran satisfacción, y creemos que nuestro trabajo tendrá un impacto positivo en los procesos de selección de la empresa.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	20 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección masiva del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	30
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy hicimos una reflexión final sobre el proyecto, discutiendo entre nosotros los aprendizajes obtenidos y las áreas en las que podríamos mejorar en futuros proyectos. También cerramos formalmente nuestra participación en la sistematización, completando todos los trámites administrativos necesarios.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 1 hora.
Para qué lo hice	Para cerrar el proyecto de manera organizada y reflexionar sobre el proceso para mejorar en el futuro.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, Directivos de Talento Humano.
Resultados	Concluimos el proyecto con éxito, habiendo completado todas las tareas necesarias y con un entendimiento claro de nuestros logros y áreas de mejora.
Observaciones e impresiones	Fue un proyecto desafiante pero gratificante, y estamos orgullosos del trabajo realizado y del impacto potencial que puede tener en Grupo Almar.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	21 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Procesos de selección del área de producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	31
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy nos enfocamos en el análisis final de las observaciones realizadas durante la puesta en marcha del proyecto. Reunimos todos los datos recogidos y los organizamos para la elaboración del informe final.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de trabajo, 2 horas.
Para qué lo hice	Para consolidar toda la información recolectada y prepararla para la redacción final del informe.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	La información está organizada y lista para ser incorporada en el informe final, facilitando la redacción y presentación de resultados.
Observaciones e impresiones	La organización de la información es clave para una presentación clara y efectiva de los resultados.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	22 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Proceso de Selección Masiva del Área de Producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	32
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hoy revisamos las entrevistas realizadas con los reclutadores, evaluando la consistencia de las respuestas con nuestras observaciones y el marco teórico. Esto nos ayudó a ajustar nuestras recomendaciones finales.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina, 2 horas
Para qué lo hice	Para asegurar que nuestras recomendaciones sean coherentes con la información obtenida y el análisis realizado.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Refinamos nuestras recomendaciones, alineándolas mejor con las prácticas observadas y el marco teórico.
Observaciones e impresiones	La revisión de las entrevistas nos ha proporcionado una visión más clara y detallada de las áreas de mejora.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	23 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Proceso de Selección Masiva del Área de Producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	33
¿Qué hice hoy? - Actividad	Preparamos el borrador final del informe, incorporando los ajustes sugeridos en la reunión con los de Talento Humano. También nos aseguramos de que todos los gráficos y tablas estén correctamente actualizados.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina, 2 horas.
Para qué lo hice	Para tener una versión final del informe lista para su revisión final y presentación.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	El informe está casi listo, con todas las actualizaciones y correcciones necesarias.
Observaciones e impresiones	La preparación del informe final es meticulosa, pero esencial para asegurar que todo esté en orden.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	26 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Proceso de Selección Masiva del Área de Producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	34
¿Qué hice hoy? - Actividad	Realizamos una revisión final de la presentación en diapositivas para asegurar que todos los puntos clave del informe estén bien representados y sean fácilmente comprensibles.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina, 1 hora.
Para qué lo hice	Para garantizar que la presentación del informe final sea clara y efectiva en la comunicación de nuestras conclusiones.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	La presentación está lista para la entrega, con todos los puntos clave destacados de manera efectiva.
Observaciones e impresiones	La presentación complementa bien el informe escrito y facilita la comprensión de nuestras recomendaciones.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	27 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Creación del documento de cierre del proyecto, incluyendo conclusiones y recomendaciones finales.
Numero de programa	35
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entregamos el informe final y la presentación a la dirección de Talento Humano. Discutimos las recomendaciones y resolvimos dudas que surgieron durante la reunión.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina, 2 horas
Para qué lo hice	Para presentar oficialmente el informe final y asegurar que nuestras recomendaciones sean comprendidas y aceptadas.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	La entrega del informe fue exitosa, y recibimos comentarios positivos de la dirección sobre la calidad y aplicabilidad de nuestras recomendaciones.
Observaciones e impresiones	Fue gratificante ver que nuestras recomendaciones fueron bien recibidas y que el proyecto tuvo un impacto positivo.



**OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	28 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Proceso de Selección Masiva del Área de Producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	36
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hicimos un seguimiento para verificar la implementación de algunas de nuestras recomendaciones en el proceso de selección de Grupo Almar. Observamos los cambios y su impacto inicial.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina, 2 horas
Para qué lo hice	Para evaluar la efectividad de las recomendaciones implementadas y realizar ajustes si es necesario.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	Los cambios iniciales muestran mejoras en el proceso de selección, aunque hay áreas que podrían necesitar ajustes adicionales.
Observaciones e impresiones	Es positivo ver cómo nuestras recomendaciones están influyendo en el proceso, y estamos atentos a cualquier ajuste necesario.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	29 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Proceso de Selección Masiva del Área de Producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	37
¿Qué hice hoy? - Actividad	Realizamos una reunión con el equipo de Talento Humano para discutir el progreso de la implementación de las recomendaciones. Se abordaron problemas surgidos y se planificaron próximos pasos.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de Grupo Almar, 2 horas
Para qué lo hice	Para asegurar que la implementación de nuestras recomendaciones siga avanzando de manera efectiva y resolver cualquier inconveniente.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos, y equipo de Talento Humano.
Resultados	Se han resuelto varios problemas y se ha establecido un plan claro para continuar con la implementación de las recomendaciones.
Observaciones e impresiones	La reunión fue productiva, y el plan de acción para la implementación parece sólido.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	30 de agosto de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Proceso de Selección Masiva del Área de Producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	38
¿Qué hice hoy? - Actividad	Continuamos con el seguimiento de las recomendaciones implementadas, enfocándonos en la recolección de datos sobre la efectividad de los cambios realizados.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina de talento humano – 1 hora.
Para qué lo hice	Para evaluar el impacto de las recomendaciones en la eficiencia del proceso de selección y hacer ajustes según sea necesario.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Resultados	Los datos preliminares sugieren que las recomendaciones han tenido un impacto positivo, pero aún es necesario realizar más ajustes para optimizar completamente el proceso.
Observaciones e impresiones	Es alentador ver resultados positivos, aunque el proceso de ajuste continúa siendo importante.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	2 de septiembre de 2024
Nombres:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Proceso de Selección Masiva del Área de Producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	39
¿Qué hice hoy? - Actividad	Hicimos una revisión final de los ajustes implementados y preparamos un informe de seguimiento para presentar a los directivos de Talento Humano.
Lugar - Tiempo utilizado	Sala de conferencias - 1 hora
Para qué lo hice	Para documentar el progreso de la implementación y proporcionar recomendaciones adicionales si es necesario.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta y Jorge Cantos
Resultados	El informe de seguimiento está listo, y se ha identificado un pequeño número de áreas que podrían beneficiarse de ajustes adicionales.
Observaciones e impresiones	El informe refleja el progreso realizado y las áreas que aún necesitan atención.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	3 de septiembre de 2024
Nombres:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Nombre del proyecto	Proceso de Selección Masiva del Área de Producción de Grupo Almar 2024
Numero de programa	40
¿Qué hice hoy? - Actividad	Presentamos el informe de seguimiento a la dirección de Talento Humano y discutimos los ajustes adicionales recomendados. También revisamos el impacto final de las recomendaciones en el proceso de selección.
Lugar - Tiempo utilizado	Oficina, 1 hora.
Para qué lo hice	Para cerrar el proyecto de manera efectiva y asegurar que todas las recomendaciones hayan sido implementadas adecuadamente.
Personas que intervienen:	Carlos Urueta, Jorge Cantos
Resultados	La presentación fue efectiva, y los directivos mostraron interés en continuar con las mejoras sugeridas.
Observaciones e impresiones	El proyecto se ha cerrado de manera satisfactoria, con un impacto positivo en el proceso de selección y una buena recepción de las recomendaciones finales.

Anexo 5 Fotos.



