



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
INGENIERA COMERCIAL.**

TÍTULO DEL PROYECTO

**ESTUDIO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU
INFLUENCIA EN LOS NIVELES DE GESTIÓN EN MEDIANAS Y GRANDES
EMPRESAS DEL CANTÓN MILAGRO EN EL PERIODO 2014 – 2015**

**AUTORAS: REAL IBARRA ESTEFANIA ALEJANDRA
SOLIZ ORDOÑEZ MIRIAM SUSANA**

**TUTOR:
ING. OSCAR GUZMÁN ARIAS MAE.**

MILAGRO, OCTUBRE DEL 2015

ECUADOR

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por la Srta. Estefania Alejandra Real Ibarra y la Srta. Miriam Susana Soliz Ordoñez, para optar por el título de Ingeniero Comercial y que acepto tutorar a las estudiantes, durante le etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación, evaluación y sustentación.

Milagro, a los 26 días del mes de Octubre del 2015



Firma del tutor

Ing. Oscar Guzmán Arias MAE.

CI: 091987728-2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Las autoras de esta investigación declara ante el Consejo Directivo de la Facultad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de nuestra propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, a los 26 días del mes de Octubre del 2015


Estefania Alejandra Real Ibarra



Firma del Egresada

CI: 094132334-7

Miriam Susana Soliz Ordoñez



Firma del Egresada

CI: 092795305-9

CERTIFICACIÓN DE DEFENSA

EL TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

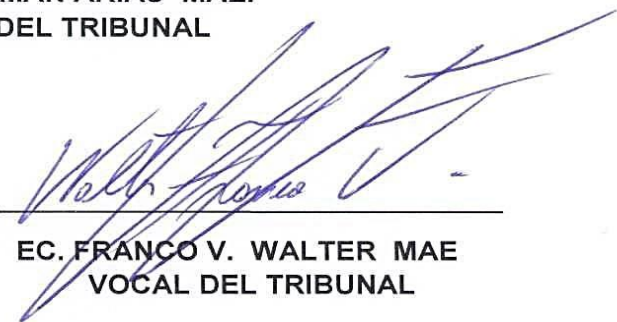
MEMORIA CIENTÍFICA:	()
DEFENSA ORAL:	()
TOTAL:	()
EQUIVALENTE:	()



ING. OSCAR GUZMÁN ARIAS MAE.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



EC. OCHOA G. CARLOS MAE.
SECRETARIO DEL TRIBUNAL.



EC. FRANCO V. WALTER MAE
VOCAL DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y salud para poder culminar esta etapa muy importante en mi vida.

A mis padres Sr. Julio Real Garcia y Sra. Luz Ibarra Villacis por ser la principal motivación para poder lograr todas mis metas, por su apoyo incondicional en todo momento.

A mi hermano Joan Real Ibarra por ser mi gran ejemplo de superación y por sus sabios consejos y apoyo.

A mis abuelos Homero Ibarra y Luz Villacis porque siempre creyeron en mi por brindarme su cariño y comprensión en los momentos más difícil de mi vida.

Estefania Alejandra Real Ibarra

DEDICATORIA

Este proyecto de grado se la dedico a Dios por darme su bendición y cuidarme porque gracias a él he llegado a culminar la elaboración de mi tesis, meta muy importante para mí.

A mis padres Sr. Angel Soliz Cuesta y Sra. Lida Ordoñez Peñafiel por brindarme su apoyo incondicional tanto moral como económicamente, por sus consejos y cuidados en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis hermanos Freddy Soliz Ordoñez y Marilyn Soliz Ordoñez por brindarme su cariño, su comprensión en todo momento.

Miriam Susana Soliz Ordoñez

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía en cada paso de mi vida, por hacer realidad este sueño tan anhelado.

A mis padres Sr. Julio Real Garcia y Sra. Luz Ibarra Villacis por brindarme sus consejos y apoyo incondicional, a mi hermano Joan Real Ibarra por brindarme su comprensión.

A mi familia en general que me han brindado su apoyo y consejos.

A mi tutor Ing. Oscar Guzmán Arias por ser un gran mentor para poder terminar nuestro proyecto de grado, A todos los docentes que a lo largo de esta etapa de mi vida me han brindado sus conocimientos.

Estefania Alejandra Real Ibarra

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por darnos la sabiduría, la inteligencia y fortaleza y salud para poder culminar este proyecto de grado.

A mis padres Sr. Angel Soliz Cuesta y Sra, Lida Ordoñez Peñafiel ya que han sido mi principal motivación para seguir adelante cada día y no desmayar en el camino a mis metas, a mis hermanos Freddy Soliz Ordoñez y Marylin Soliz Ordoñez por brindarme su apoyo.

A gran amiga y compañera Estefania Real Ibarra por apoyarme y animarme siempre y por sus consejos.

A los docentes que a lo largo de esta carrera profesional nos han sabido impartir sus conocimientos, a mi tutor Ing. Oscar Guzmán Arias por ser nuestra guía para poder realizar el proyecto de grado.

Miriam Susana Soliz Ordoñez

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

INGENIERO.
FABRICIO GUEVARA VIEJÓ, MAE.
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
PRESENTE.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer la entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi título de Tercer Nivel, cuyo tema fue estudio del proceso de selección del Talento Humano y su influencia en los niveles de gestión en medianas y grandes empresas del Cantón Milagro en el periodo 2014 – 2015 y que corresponde a la Facultad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, 26 de Octubre del 2015

Estefania Alejandra Real Ibarra



Firma del Egresado (a)

CI: 094132334-7

Miriam Susana Soliz Ordoñez



Firma del Egresado (a)

CI: 092795305-9

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
EL PROBLEMA	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1 Problematización.....	2
1.1.2 Delimitación del problema.....	4
1.1.3 Formulación del problema.....	4
1.1.4 Sistematización del problema	5
1.1.5 Determinación del tema	5
1.2 OBJETIVOS.....	5
1.2.1 Objetivo general	5
1.2.2 Objetivos específicos.....	5
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	6
1.3.1 Justificación de la Investigación	6
CAPÍTULO II	8
MARCO REFERENCIAL	8
2.1. MARCO TEORICO	8
2.1.1. Antecedentes Históricos	8
2.1.2 Antecedentes Referenciales.....	13
2.1.3 Fundamentaciones.....	14
2.2 MARCO LEGAL.....	15
2.3 MARCO CONCEPTUAL	33
2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
2.4.1 Hipótesis General.....	34

2.4.2 Hipótesis Particulares.....	34
2.4.3 Declaración De Variables.....	35
2.4.4 Operacionalización De Las Variables	36
CAPÍTULO III	38
MARCO METODOLOGICO	38
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL....	38
3.2. LA POBLACION Y LA MUESTRA	38
3.2.1. Características de la población.....	38
3.2.2. Delimitación de la población	39
3.2.3. Tipo de muestra.....	39
3.2.4. Tamaño de la muestra.....	39
3.2.5. Proceso de selección.....	41
3.3. LOS METODOS Y LAS TECNICAS	41
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	78
4.5. CONCLUSIONES	81
4.6. RECOMENDACIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	83
LINKOGRAFÍA	85
ANEXOS	86

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Operacionalización De Las Variables	36
Cuadro 2: Identifica que existe una vacante en su empresa.....	44
Cuadro 3: Documenta el proceso de selección del personal.....	45
Cuadro 4: Manual de procedimientos.....	46
Cuadro 5: Cuenta con un la descripción de los perfiles de cargo.....	47
Cuadro 6: Políticas de reclutamiento de personal.	48
Cuadro 7: Reclutamiento de personal en su empresa.	49
Cuadro 8: Datos de los aspirantes sean verdaderos.	50
Cuadro 9: Comunicación con los aspirantes.....	51
Cuadro 10: Pruebas toma en la selección de personal.....	52
Cuadro 11: Pruebas de contratación.....	53
Cuadro 12: Preguntas que realiza a los aspirantes.....	54
Cuadro 13: Sueldos establecidos en su empresa.	55
Cuadro 14: Exámenes médicos a los seleccionados antes de ingresar a su empresa.....	56
Cuadro 15: Realiza los contratos según las leyes establecidas en el país..	57
Cuadro 16: Contratos utiliza en su empresa.....	58
Cuadro 17: Ocupar la vacante en su empresa.....	59
Cuadro 18: Evalúa al personal después del periodo de prueba.	60
Cuadro 19: Tiempo de trabajo en la empresa.	61
Cuadro 20: El medio de ingreso a su puesto de trabajo.....	62
Cuadro 21: Pruebas necesarias al ser contratados.	63
Cuadro 22: Profesión.	64
Cuadro 23: Trabajo acorde a su profesión.....	65
Cuadro 24: El desempeño en su puesto de trabajo.	66
Cuadro 25: Conforme con su puesto de trabajo.	67
Cuadro 26: Cambiar de puesto de trabajo.	68
Cuadro 27: Conformidad usted con la remuneración que recibe.	70
Cuadro 28: Ambiente laboral.....	71

Cuadro 29: Frecuencia conflictos laborales.	72
Cuadro 30: Resuelve sus conflictos laborales.	73
Cuadro 31: Resuelve conflictos laborales.	74
Cuadro 32: Verificación de las hipótesis.....	78

ÍNDICE DE GRAFICO

Grafico 1: Identifica que existe una vacante en su empresa.....	44
Grafico 2: Documenta el proceso de selección del personal.....	45
Grafico 3: Manual de procedimientos.....	46
Grafico 4: Cuenta con un la descripción de los perfiles de cargo.....	47
Grafico 5: Políticas de reclutamiento de personal.	48
Grafico 6: Reclutamiento de personal en su empresa.....	49
Grafico 7: Datos de los aspirantes sean verdaderos.....	50
Grafico 8: Comunicación con los aspirantes.....	51
Grafico 9: Pruebas toma en la selección de personal.	52
Grafico 10: Pruebas de contratación.....	53
Grafico 11: Preguntas que realiza a los aspirantes.....	54
Grafico 12: Sueldos establecidos en su empresa.....	55
Grafico 13: Exámenes médicos a los seleccionados antes de ingresar a su empresa.....	56
Grafico 14: Realiza los contratos según las leyes establecidas en el país....	57
Grafico 15: Contratos utiliza en su empresa.....	58
Grafico 16: Ocupar la vacante en su empresa.....	59
Grafico 17: Evalúa al personal después del periodo de prueba.	60
Grafico 18: Tiempo de trabajo en la empresa.....	61
Grafico 19: El medio de ingreso a su puesto de trabajo.....	62
Grafico 20: Pruebas necesarias al ser contratados.	63
Grafico 21: Profesión.	64
Grafico 22: Trabajo acorde a su profesión.....	65
Grafico 23: El desempeño en su puesto de trabajo.	66
Grafico 24: Conforme con su puesto de trabajo.	67
Grafico 25: Cambiar de puesto de trabajo.	68
Grafico 26: En la Empresa – En otra Empresa.....	69
Grafico 27: Conformidad usted con la remuneración que recibe.	70

Grafico 28: Ambiente Laboral.	71
Grafico 29: Frecuencia Conflictos Laborales.	72
Grafico 30: Resuelve sus conflictos laborales.	73
Grafico 31: Resuelve Conflictos Laborales.....	74

RESUMEN

El objetivo de nuestro estudio es dar a conocer el proceso de selección del Talento Humano que tiene una influencia en los niveles de Gestión en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro, mediante el cual identificamos las causas y efectos del problema determinando las falencias en la selección del personal para que en el futuro tener una mejora, mediante una metodología o estrategias para obtener un buen reclutamiento o selección del Talento Humano y contar con un personal con los conocimientos apropiados al puesto de trabajo que van a realizar y así tener resultados favorables.

En conclusión las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro deberán eliminar los paradigmas de reclutamientos y adaptarse a los cambios ya que el escaso conocimiento tos en los empleados disminuye en gran parte el desempeño de las funciones y el rendimiento general de las empresas.

Reducir la deficiente selección del personal y los conflictos laborales, la inconformidad y la rotación genera que el Talento Humano sea competente con un ambiente confortable beneficiando no solamente a la empresa sino también al personal de trabajo.

Palabras clave: Talento Humano, Reclutamiento, Selección, Personal, Desempeño.

ABSTRACT

The aim of our study is to present the process of selection of human talent that has an influence on the levels of management in medium and large companies in the Cantón Milagro, through which we identify the causes and effects of the problem is determining the weaknesses in the selection of personnel for the future have improved, using a methodology or strategies for good recruitment and selection of human talent and have a staff with appropriate skills for the job they will perform well have favorable results .

In conclusion medium and large companies in the Cantón Milagro paradigms should remove recruitment and adapt to change as the knowledge poor cough employees largely decreases the performance of the functions and overall business performance.

Reduce the poor selection of personnel and labor disputes, the dissatisfaction and turnover generated that human talent is competent with a comfortable environment to benefit not only the company but also the staff working.

Keywords: Human Talent, Recruitment, Selection, Staffing, Performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el proceso de selección del Talento Humano tiene una influencia en los niveles de Gestión en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro por motivo de que no cuentan con una correcta metodología o estrategias al momento de realizar el reclutamiento del personal, es decir no se basan en las habilidades y aptitudes de los individuos para realizar sus debidas funciones, se debe tener en cuenta que las empresas depende del funcionamiento de su personal con el que contara.

Es muy importante para las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro realizar este estudio ya que les mostrará de manera clara cuál es la circunstancia con la que se está enfrentando al momento de realizar la selección del personal, llevándolos a obtener un beneficio ya que podrán contar con un personal acorde con sus funciones y con el conocimiento necesario para su desempeño.

Los antecedentes ya mencionaos nos motivan a realizar un estudio sobre el proceso de selección del Talento Humano, uno de los objetivos importantes es que las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro cuenten con un personal más idóneo y que puedan prestar mejor servicio a los clientes, dándole una buena imagen a sus empresas, eficiencia y mejorar la productividad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Problematización

En el Ecuador la selección de personal es considerada una dificultad ya que ha tenido muchos conflictos al paso del tiempo como la crisis Económica, migración de conocimientos entre otros problemas que se ha presentado; lo que ocasionó una inapropiada selección del Talento Humano pero con el paso del tiempo se han implementado algunas técnicas para el reclutamiento del personal, los mismos que en la actualidad presentan errores ocasionando grandes pérdidas para las empresas. Cuando una empresa selecciona a un empleado de excelente validad genera enormes beneficios por otro lado una mala contratación puede afectar el esfuerzo de todo el personal.¹ (Noe, 2005)

En el Cantón Milagro podemos encontrar muchos desempleados que están esperando ser contratados por las medianas y grandes empresas de la ciudad, pero desconocemos cual es la metodología que utilizan para la selección de su personal porque les presentan problemas y conflictos al momento de contratar.

La selección no está dirigida a la obtención del mejor candidato, entendiendo por esto al más dotado en términos generales, sino a la persona cuyas características se adecuen más al perfil del puesto que se pretende cubrir.² (Rinacho, 2008). Una

¹ Administración de recursos humanos - Escrito: Robert M. Noe editorial Pearson Educacion pag. 162

² Selección del Personal – Escritor: Susana Rinacho del año 2008 del editorial Vertice

de las varias dificultades que presentan las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro al no tener un proceso de selección del personal adecuado incrementando la rotación que es ocasionada por muchos factores entre ellos la inconformidad del puesto de trabajo, mediante el proceso seleccionar el personal idóneo ya que muchos empleados no concuerdan sus habilidades con el puesto de trabajo y los conflictos laborales con los compañeros de trabajo, estos factores ocasionan pérdidas y desprestigio para las empresas.

La existencia del conflicto de trabajo se puede considerar como un fenómeno habitual, al coexistir en el mundo de las relaciones laborales dos componentes claramente contrarios, de una parte los empresarios y de otra los trabajadores, donde los intereses son contrapuestos.³ (García)

Si no se realiza una apropiada selección de personal de acuerdo al puesto de trabajo, habilidades y conocimiento del trabajador no tendrían un personal eficiente y competitivo. Contando con un personal incapacitado para realizar sus funciones, dando como resultado un mal desempeño en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

En muchas empresas existe una gran discrepancia entre el gasto que se realiza en una inversión material y el gasto que se realiza en las inversiones en personas.⁴ (Echeverría)

Las organizaciones cuentan con un reclutamiento que es realizado mediante un proceso, el mismo que al iniciar se ve obligado a depender de una decisión de línea. El proceso de selección de personal deberá contar con una planificación de los Recursos Humanos, para conocer las necesidades que serán analizadas, las que certificará la realización eficiente del proceso, en lo que se distinguirá las características a la persona que lo desempeñará. El proceso de selección de personal necesita de una evaluación tanto cuantitativa que es el número de

³ **Gestión de conflictos laborales**, Escrito por Manuel Jesús González García, Editorial INNOVACIÓN Y CUALIFICACIÓN S.L.PAG 7

⁴ La dirección corporativa de los recursos humanos, Rainer Marr, Santiago García Echeverría, España, Editorial Díaz de Santos S:S Pag. 90

individuos que se necesitara y cualitativa que son las características de los puestos de trabajo y de las que tienen que desempeñarlo.⁵ (Izard, 2005)

Con la propuesta del estudio que estamos realizando esperamos recomendar estrategias para el proceso de reclutamiento y tener una correcta selección de Talento Humano, ya que está permitido que las empresas tengan una mejor eficiencia en sus procesos y un mejor resultado. La importancia del proceso de selección de personal que sea la adecuada es que de esta depende el alto grado de la eficacia de una organización o empresa.⁶ **(Stuardo, 1968)**

1.1.2 Delimitación del problema

Este trabajo de investigación está delimitado a:

PAIS: Ecuador

REGION: Costa

PROVINCIA: Guayas

CANTON: Milagro

SECTOR: Comercial

EMPRESAS: Medianas y Grandes

Tiempo

Este presente trabajo de investigación se lo realizara con la debida información en un periodo de un año (2014-2015)

1.1.3 Formulación del problema

¿Cómo afecta la deficiente selección de personal al Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro para el año 2014-2015?

⁵ El proceso de captación y selección de personal – Escritor: Manuel Olleros Izard del editorial Gestión 2000

⁶ Las Relaciones Humans Y la Administracion de Personal – Escrito: Mario Carcamo Stuardo editorial Andres bello pag. 135

1.1.4 Sistematización del problema

- ¿De qué manera influye el proceso de selección de personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro?
- ¿Cómo afecta el incumplimiento de los procesos de la selección de un personal idóneo en la gestión de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro?
- ¿De qué manera afecta la inconformidad de los empleados en la rotación del personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro?
- ¿Cómo afectan los conflictos laborales en el nivel de productividad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro?

1.1.5 Determinación del tema

Estudio del proceso de selección del Talento Humano y su influencia en los niveles de gestión en medianas y grandes empresas del Cantón Milagro en el periodo 2014 – 2015.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Conocer a través de un estudio los efectos reales de la deficiente selección de personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

1.2.2 Objetivos específicos

- Verificar si las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro identifican sus procesos de selección de personal.
- Conocer si las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro cumplen con los procesos para la selección de un personal idóneo.
- Conocer los efectos que produce la inconformidad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

- Identificar los motivos que conllevan a los conflictos laborales entre los empleados de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro y su efecto en el nivel de productividad.

1.3 JUSTIFICACIÓN

1.3.1 Justificación de la Investigación

Las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro, en la actualidad están atravesando dificultades al realizar un reclutamiento y selección del Talento Humano por el cual se está realizando este estudio que beneficiará tanto a la empresa como a sus empleados, para minimizar gastos y que de esta manera mejoren su producción.

Mediante este estudio se beneficiarán las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro y a los profesionales desempleados, los cuales podrían tener oportunidades de trabajo y sean ubicados de acuerdo a los conocimientos y requisitos necesarios para las empresas. La selección del personal o Talento Humano es un proceso de comparación donde se compara el perfil ideal o requerido con el perfil real que corresponde al del candidato y por ello hay que realizar las evaluaciones.⁷ (Rete, 2005)

Esta investigación está dirigida al Talento Humano de las organizaciones al no tener un proceso de selección del personal, se ve afectado en la rotación que se puede ocasionar por muchos factores entre ellos la inconformidad del puesto de trabajo, ya que muchos empleados no concuerdan sus habilidades con las funciones designadas, los conflictos laborales entre sus compañeros ocasionando desprestigio a la empresa por el cual se debe conocer si cumplen con un proceso de selección de un personal idóneo. La empresa debe ser entendida en la actualidad más que como una unidad productiva de bienes y servicios, como una

⁷ Cómo entrevistar para la selección de personal- Escritor: Javier LLanos Rete del año 2005 del editorial Pax Mexico

institución socioeconómica en la que el hombre puede desarrollarse como persona.⁸ (Belén Ena Ventura)

Reducir la deficiente selección de personal en las grandes y medianas empresas, realizando un estudio mediante técnicas de investigación y estadísticas para determinar las falencias de la selección del Talento Humano y las consecuencias que producen un personal incompetente; al decretar estas falencias en este estudio podemos establecer un manual de calidad para el reclutamiento y selección de personal sea mayormente profesional y menos aleatorio. Aquel proceso que consiste en elegir entre diversos candidatos para un cargo, cuando se ha estimado útil crear, mantener o transformar ese cargo.⁹ (Louart, 1994)

Ayudará en el desconocimiento sobre la selección del personal, generando un adecuado reclutamiento según las funciones que sean necesarias. El Talento Humano en las empresas es muy importante, si se obtiene un personal competente está producirá más ingresos; no solo es beneficio para la empresa sino también para el personal, dando un ambiente confortable realizando las actividades de la manera más adecuada. La selección es el proceso encargado de determinar cuáles de los solicitantes de empleo, son los que mejor se van a adecuar a los requisitos del puesto.¹⁰ **(Marcos, 2015)**

⁸ RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, Belén Ena Ventura, Susana Delgado González, Editorial Paraninfo, S.A, 2012. Pág. 10

⁹ Gestión de los Recursos Humanos Louart, Pierre, Editorial Gestion 2000, 1994

¹⁰ Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos UF0345, Marcos, Belen Ibáñez, Editorial Nobel S,A. 2015

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEORICO

2.1.1. Antecedentes Históricos

La necesidad de recursos humanos para el desempeño de tareas y procesos de selección se ha dado siempre en la historia humana, aunque su análisis y planteamiento teórico sean relativamente recientes. Nos remitimos a los manuales de historia de la evaluación psicológica, alguno de los cuales hacen remontar métodos de la selección asta siglos muy anteriores a nuestra era. La selección de personal planteada con criterios “científicos” se asignan de modo oficial a Munsterberg, en la Alemania de finales del XIX, y su gran desarrollo en el mundo empresarial se produce en los Estados Unidos; se analizan las cualidades requeridas para el ejercicio de diversas actividades profesionales, lo que inaugura psicología diferencial en la educación de los individuos a los puestos de trabajo¹¹. (Ma Jesus Montes Alonso, 2006)

Desde tiempos remotos se puede conocer a través de la historia, que el hombre hacía selección de sus congéneres por ciertas cualidades; tales procedimientos selectivos eran desde luego muy rudimentarios.

Por ejemplo, en la antigua Roma se prefería para trabajos rudos a los esclavos de color por su fortaleza. Al paso del tiempo se evoluciona hacia una elección más adecuada con base en la observación objetiva de las cualidades y características

¹¹ Persona y profesión: procedimientos y técnicas de selección y orientación Escrito por 'Ma Jesús Montes Alonso y Pablo González Rodríguez del año 2006 editorial España

de los individuos. Pero no es sino en los orígenes de la psicología aplicada cuando se empiezan a hacer las primeras evaluaciones psicométricas de los hombres. Según la doctrina administrativa reconoce únicamente el reclutamiento de personal como el proceso de promoción que tiene por finalidad atraer candidatos idóneos a la empresa como un despliegue publicitario en busca del empleado más calificado.¹² (Guzmán, 1979)

La psicología aplicada es todo aquel procedimiento y método utilizado en la aplicación práctica de los resultados y experiencias proporcionadas por la psicología. La psicotecnia o psicometría es la rama de la psicología aplicada, destinada a obtener resultados prácticos de cuantificaciones en cualquier dominio de la actividad humana¹³. (Newman, 2012)

Proceso de selección de personal

Los pasos a seguir en el proceso de selección varían mucho de una empresa a otra e incluso de un departamento a otro, dependiendo principalmente del tipo de puesto a seleccionar, la calidad y cantidad de candidatos, el presupuesto asignado, si se externaliza el proceso. De forma general, el proceso que se sigue a la hora de seleccionar personal, es el siguiente: análisis de las necesidades de empleo, reclutamiento, selección y socialización. Mediante esas etapas, en un primer momento análisis de necesidades de empleo, se analiza y valora la situación laboral dentro de la empresa permitiendo establecer tantos datos comparativos entre los distintos puestos de trabajo como determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás dentro de la organización¹⁴. (vertice, 2004)

Las funciones de las medianas empresas si se observa la estructura económica de distintos países, en todos sin excepción, se encuentran empresas pequeñas, medianas y grandes para describir tal caracterización generalmente se evalúa el nivel de actividad, la cantidad de recursos que dispone, su nivel de ventas o

¹² Administracion de Personal – Escritor: Raymundo Amaro Guzman del año 1979 del editorial UNPHU

¹³ Vacíos mas comunes de la selección del personal escrito por : Angy Newman Fecha : 2012 – 07 – 04
Revista: Inconline

¹⁴ Recursos humanos Selección del personal autor : Publicaciones Vertice año : 2004 editorial : españa

facturación, el número de empleados y la composición y calidad de su y gestión.¹⁵ (Boland, Fernanda Carro, Gismano, & Banchieri, 2007)

Existe una serie de características comunes a este tipo de empresas. A continuación se citan algunas de las más generalizadas:

- Poca o ninguna especialización en la administración
- Falta de acceso de capital
- Contacto personal estrecho del director con quienes intervienen en la empresa
- Posición poco dominante en el mercado de consumo
- Íntima relación con la comunidad local¹⁶ (Valencia, 2000)

Existe una amplia problemática en torno a la definición de Pyme. Se entiende por tales de una forma generalizada, aquellas empresas cuyo número de trabajadores no excede de quinientos este volumen de plantilla no es siempre el utilizado para delimitar el termino en cuestión. Se ha dicho, tal y como recoge la profesora Scheifler (1991), que la creación de pequeñas y medianas empresas constituye uno de los elementos fundamentales en las estrategias de desarrollo endógeno. Ello se deriva de la consideración cada vez mayor de las Pymes como instrumentos esenciales en el fomento económico local, regional o nacional.¹⁷ (Jose M. Santameria Sanchez, 1997)

Objetivos de las medianas y pequeñas empresas es evaluar y analizar el ambiente empresarial, obtener su propia visión que les permita ser gestores de sus propias empresas y ser gestores de nuevas plazas de trabajo a fin de disminuir el desempleo. Tener la capacidad para poder asesorar a otros en la creación de nuevos negocios desarrollar la capacidad de creación, desarrollo y mantenimiento de sus microempresas, a través de la comprensión de las tendencias mundiales

¹⁵ Funciones de la administración, Lucrecia Boland; Fernanda Carro, Maria Jesus Stancatti; Yanina Gismano; Lucia Banchieri editorial de la Universidad del Sur de argentina 2007 pag. 20

¹⁶ Administración de pequeñas y medianas empresas. Escrito : Joaquín Rodríguez Valencia, sexta edición. Editorial Cengage Learning. Pag. 122

¹⁷ La Pequeña y mediana empresa desde una perspectiva jurídica, económica y laboral. Escrito: José M° Santamaria Sánchez, Rodrigo Sánchez Ger, David Almorza Gomar editorial Creasur del año 1997 pag. 119 ciudad de España

en los negocios y de la evaluación de las ventajas estratégicas de cada uno de ellos a nivel local.¹⁸ (Maestría En Gestión De Empresas Mención Pequeñas Y Medianas Empresas Maestría En Gestión De Empresas Mención Pequeñas Y Medianas Empresas, 2008)

Generalidades de los procesos de selección del personal

El reclutamiento, es incorporado de ordenamientos manejados para buscar a un dígito bastante amplio de solicitantes capaces hacia un cargo determinado en una establecida empresa. ¹⁹ (Rodríguez B. y., 2008)

Reclutamiento, en su particularidad, es un método de investigación el cual la empresa generaliza y brinda a los clientes de capitales compasivos, las conformidades de cargo que intenta cargar. Para ser enérgico, el método debe conquistar suficiente candidatos para proporcionar de manera apropiada el transcurso de elección.²⁰ (Chiavenato, 2002)

Fundamentalmente existe la técnica de investigación, el cual la organización populariza y promete a los clientes de Patrimonios Sujetos, conformidades de ocupación que intenta ocupar. Uno de los métodos se forma con la exploración de elegidos y acaba cuando se acogen intereses de oficio. Un aspecto significativo en el método es reducir las cifras de individuos privados y bastantes. Mencionado signo no logra establecer la suma exacta y sino que existirá ajustado por la acogida del bienes locales del compromiso revelado, si están algunas personas en el espacio próximo y en que hechos se encuentran.

En los establecimientos de elección procuran mantener a su deber la ocupación de método en la máxima porción de la organización. Las sistemáticas del método son muy reformadas, habituado a la magnífica regla mundial en el ejemplar lograr el triunfo competitivo los capacitadores conviene proceder de modo normal y justo. El encargado prepara el trabajo igualando los puestos que están en la

18 Maestría En Gestión De Empresas Mención Pequeñas Y Medianas Empresas Maestría En Gestión De Empresas Mención Pequeñas Y Medianas Empresas

¹⁹ Selección del personal, Rodríguez y Bretones ,México,2008

²⁰ Gestión del Talento Humano, (5ta Ed.),Idalberto Chiavenato, Mc Graw Hill,Colombia,2002

organización a través del consentimiento de la investigación o en causa específica de los gerentes en línea.²¹ (Rodríguez & Díaz , 2005)

Proceso del Reclutamiento

La selección del personal es la actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos que los diferencia de otros y los hace más idóneos.²² (Cao, 1996)

El procedimiento de uno de los métodos, se instruye con la indagación de solicitantes y acaba con las vacantes que se recogen. En este aspecto admite obtener un incorporado de candidatos de compromiso, al que se eligiera posteriormente desconocidos candidatos. La causa está en buscar candidatos de manera acertada, en cifra bastante y capacidades preparadas, también tal animar a requerir cargos en una empresa. Un asunto significativo en el proceso es acertar con las sumas de candidatos privados y capaces. En otras palabras la cantidad no logra estar exacta, sino que ajusta a la demanda del público preciso de responsabilidad manifestando que haya algunos empleados en el ambiente y que los hechos se limitarían. En términos de reclutarlos diferentes puestos del método en gran porción de las organizaciones, para la búsqueda apropiada de un nuevo trabajador es fundamental tener analizado y descrito el puesto que va a ocupar.²³ (Rodríguez, 2006)

Los procesos de incorporación son transformados, los encargados de algunas naciones se hallan compenetrados a pautas lógicas que exponen exteriores desiguales, en la regla universal se obtiene el triunfo competitivo con las personas que están de acuerdo en manifestarse de manera profesional. La persona encargada enseña su trabajo igualando los puestos que están en la organización

²¹ Administración de Recursos Humanos, (9na Ed.),Escrito: Díaz Rodríguez; Mc Graw Hill,México.2005

²² 15 pasos para la selección de personal con éxito: método e instrumentos- Escrito: Alvaro de Ansorena Cao editorial Piados Ibarica pag. 19

²³ Selección de Personal – Escritor: Ma Jesús Montes Alonso y Pablo González Rodríguez del editorial ideaspropias.

en la cual la estrategia de los departamentos reclutadores específica a los encargados en rasgo.²⁴ (Dessler, 2007)

2.1.2 Antecedentes Referenciales

Autor: Mery Vanessa López Espinoza

Año: 2012

Tema: Estudio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza sucursal Ambato.

RESUMEN: Manifiesta que “la falta de un proceso de reclutamiento y selección de personal dentro de la cooperativa provoca la contratación de personal no capacitado para el puesto, induciendo a un bajo rendimiento laboral y al retraso de los objetivos planteados por la organización”. Por lo que propone la implementación de un manual de reclutamiento y selección de Talento Humano, capaz de permitir la selección de personal idóneo y competitivo para ocupar el puesto vacante.

Al no contar con un proceso para el reclutamiento y selección de personal contarán con un personal que no esté correctamente capacitado para poder desempeñar su función.

Autor: María José Tobar Tovar

Año: 2013

Tema: El clima laboral en las empresas públicas en la provincia de Cotopaxi

RESUMEN: Mediante su investigación en la Empresa Eléctrica de Cotopaxi manifiesta que “el clima laboral en las empresas públicas en la provincia de Cotopaxi se ven afectadas por la falta de un manual de reclutamiento y selección de personal, por las cuales la organización ha tenido que enfrentarse a una serie

²⁴ Administración de Recursos Humanos, (8va. Ed.), Gary Dessler, Mc Graw Hill, Colombia, 2007

de problemas ya que esto afecta al desarrollo organizacional de la empresa”. Esto implica a su vez un mal desempeño en el servicio al cliente debido a que el personal no se siente a gusto desempeñando sus funciones y por consiguiente existe una molestia por parte del usuario al no tener el trato y servicio que ellos desean.

Al no tener un manual de reclutamiento y una correcta selección de personal en las empresas afecta al desarrollo de las organizaciones, como las funciones que realizan los empleados y la atención al cliente, causando molestias a los usuarios.

2.1.3 Fundamentaciones

Fundamentación Filosófica

Según la administración del personal, esta se ve afectada por las suposiciones básicas que se haga sobre las personas. Douglas McGregor distingue entre dos conjuntos de suposiciones que clasificó como Teoría X y Teoría Y. Afirma que en la teoría X “El ser humano tiene un rechazo innato hacia el trabajo y lo evadirá si es que puede, debido a esta característica humana la mayoría de las personas deben ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas.” Por otro lado las acciones de algunos gerentes reflejan un conjunto de suposiciones de la teoría Y “El control externo y la intimidación de sanciones no son los únicos medios para lograr que se realice un esfuerzo hacia los objetivos de la organización y por lo cual los empleados estarán más motivados a satisfacer sus necesidades de orden superior en cuanto al logro, estima y autorrealización.”²⁵ (Recursos-Humanos.es, 2015)

Douglas McGregor tiene dos teorías para la administración del personal la primera dice que el humano rechaza el trabajo y evita hacerlo por lo cual tiene que ser obligados y controlados la segunda teoría dice que el control externo y la intimidación motiva a los empleados.

²⁵ <http://www.recursos-humanos.es/motivacion/teoria-x-teoria-y-mcgregor/>

Fundamentación Teórica

Según la Teoría de Maslow se afirma que “cada ser humano es un mundo y se busca satisfacer sus necesidades, desde la más básica hasta la más superior. Por ello cita entre sus necesidades a las necesidades fisiológicas que son las que buscan su supervivencia; necesidades de seguridad que buscan la estabilidad y protección; necesidades sociales que se relacionan con la compañía del ser humano, el aspecto afectivo y su participación social; necesidades de reconocimiento que implica sentir el aprecio de los demás y destacarse dentro de un grupo; necesidades de Auto- superación en la cual el individuo quiere superarse, trascender, dejar huellas y desarrollar al máximo su talento”.²⁶ (cjam, 2012)

Maslow dice que los seres humanos tenemos tres necesidades las fisiológicas que son la de supervivencia, sociales es relacionarse con otras personas y auto- superación es superarse esto debemos cumplir para sentirnos satisfechos.

2.2 MARCO LEGAL

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE SU NATURALEZA Y ESPECIES DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

²⁶ <http://www.negocios1000.com/2012/06/teoria-de-maslow-en-recursos-humanos.html>

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares, aun cuando se decreta el monopolio.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 de 4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Art. 11.- (Sustituido el literal c) y agregado el literal h) por el Art. 86 de la Ley 2000-4, R.O. 34-S, 13-III-2000).- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo
- f) Por enganche;
- g) Individual o por equipo; y
- h) Por horas.

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 14.- (Reformado por el Art. 87 de la Ley 2000-4, R.O. 34-S, 13-III-2000 y por el Art. 10 de la Ley 2000-10, R.O. 48-S, 31-III-2000).- Estabilidad mínima y excepciones.- Establéese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) Los que se pacten por horas; y,
- h) Los demás que determine la Ley.

Art. 15.- (Reformado por el Art. 166 del Decreto Ley 2000-1, R.O. 144-S, 18-VIII-2000).- Contrato a prueba.- Es (sic) todo contrato de aquellos a los que se

refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividades, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en éste código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Art. 17.- (Reformado por los Arts. 84 y 85 de la Ley 2000-4, R.O. 34-S, 13-III-2000 y por el Art. 167 del Decreto Ley 2000-1, R.O. 144-S, 18-VIII-2000).-

Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Corresponde al Director o Subdirector del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador si podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

El valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2.000, será el 0.50 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en moneda de curso legal, se entenderá que con su pago, quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual.

Desde el año 2.001 en adelante el valor del incremento de esta remuneración se hará en el mismo porcentaje que el CONADES establezca anualmente para el salario básico unificado.

Los trabajadores contratados por hora serán obligatoriamente afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el que expedirá la resolución para regular el cálculo de las aportaciones patronales y determinar los requisitos para el goce de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio.

El empleador no estará obligado a pagar el fondo de reserva ni a hacer aporte sobre las remuneraciones de los trabajadores a favor del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP- y el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas -IECE-. El pago de las aportaciones de estos trabajadores se harán por planillas separadas.

El empleador que mantuviere contratos de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá trasladarlos a la modalidad de pago por horas.

El empleador que mantuviere contrato de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá convertirlas a contratación por hora.

Notas:

- El Art. 7 del Acuerdo 0008 del Ministerio del Trabajo (R.O. 260, 27-I-2004), establece el valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo (para el contrato de trabajo por horas) durante el año 2004 en 0,95 dólares.

- El Art. 165 de la Ley para la promoción de la inversión y la participación ciudadana (R.O. 144-S, 18-VIII-2000) dispone que la contribución al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP sea pagada a la orden del Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (creado mediante D.E. 1821, R.O. 408, 10-IX-2001), por los empleadores del sector privado, en los términos que dispone dicha norma.

Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Art. 19.- (Reformado por el Art. 88 de la Ley 2000-4, R.O. 34-S, 13-III-2000, por el Art. 11 de la Ley 2000-10, R.O. 48-S, 31-III-2000 y por el Art. 168 del Decreto Ley 2000-1, R.O. 144-S, 18-VIII-2000).- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;

- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) Los que se pacten por horas;
- k) En general, los demás que se determine en la Ley; y,
- l) Los de polifuncionalidad.

Nota:

El texto resaltado en negrita ha sido declarado inconstitucional por el fondo y suspendidos sus efectos por la Resolución 193-2000-TP (R.O. 234-S, 29-XII-2000). Dicho texto fue incluido por el Art. 168 del Decreto Ley 2000-1 (R.O. 144-S, 18-VIII-2000).

Art. 20.- Autoridad competente y registro.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el artículo 18 de este Código.

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Art. 22.- Condiciones del contrato tácito.- En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes,

los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.

En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.

Art. 23.- Sujeción a los contratos colectivos.- De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquéllos.

DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Art. 35.- Quiénes pueden contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin perjuicio de las reglas siguientes, los mayores de catorce años y menores de dieciocho años necesitarán para contratar la autorización expresa de su representante legal, y, en su falta, la de sus ascendientes o personas que corran con su manutención o cuidado. A falta de ellos, otorgará la autorización el Tribunal de Menores, conforme a lo establecido en el artículo 157 del Código de Menores.

Los menores recibirán directamente su remuneración.

Nota:

El Código de Menores (R.O. 995-S, 7-VIII-92) fue derogado por el Art. 389 del Código de la Niñez y Adolescencia (R.O. 737, 3-I-2003).

Art. 36.- Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA NUEVA NORMA ISO 9000 :2000

1. Modificaciones de la familia de normas de gestión de calidad ISO 9000.

La familia de normas ISO 9000, versión 1994 (ISO 9001, 9002, 9003, 9004), se redujo hacia dos normas, la ISO 9001; versión 2000, que reemplaza las normas ISO9001, 9002 y 9003; la ISO 9004, versión 1994 se reemplaza por la ISO 9004, versión 2000. Las guías de auditoría en calidad y medioambiente se integraron en una sola, la ISO 19011. La norma ISO 9000 (nomenclatura, definiciones, lenguaje) se mantiene.

La nueva versión de la norma ISO 9001 pretende ser menos extensa, más comprensible y con una orientación hacia los objetivos globales de desempeño de la organización. La descripción de la norma es bastante abierta y concisa. Al contrario, la guía de la gestión de sistemas de calidad, la ISO 9004, versión 2000, es mucho más extensa y contiene varios ejemplos de buenas prácticas que facilitan el diseño del sistema de gestión de calidad; al igual que la guía de auditoría interna y externa.

2. Marco Conceptual de las Normas ISO 9000 - Versión 2000

La principal diferencia en el marco conceptual de la gestión del sistema de calidad en la versión 2000 comparada con la versión anterior de 1994, es la introducción del concepto de gestión por procesos interrelacionados. En vez de normar y asegurar la calidad bajo una conceptualización estática, como ocurría en la versión de 1994, en la nueva versión se propone complementarla con una visión integral y dinámica de mejora continua, orientada a la satisfacción del cliente.

En la versión 2000, la gestión del sistema de calidad tiene que demostrar que la organización es capaz de:

- Suministrar un producto o servicio que de manera consistente cumpla con los requisitos de los clientes y las reglamentaciones correspondientes, y

- Lograr una satisfacción del cliente mediante la aplicación efectiva del sistema, incluyendo la prevención de no-conformidades y el proceso de mejora continua.

El modelo del sistema de calidad consiste en 8 principios que se dejan agrupar en cuatro subsistemas interactivos de gestión de calidad y que se deben normar en la organización: 1) Responsabilidad de la Gestión; 2) Gestión de los Recursos; 3) Realización del Producto o Servicio; 4) Medición, Análisis y Mejora.

3. La Gestión de Competencias en la Nueva Norma

En el punto 6.1.1. , denominado “Competencia, toma de conciencia y formación”, la Norma indica:

La organización debe:

- a) Identificar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la calidad del producto,
- b) Proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades,
- c) Evaluar la eficacia de las acciones tomadas,
- d) Asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad, y
- e) Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia (véase 4.2.4).

Los tres primeros puntos de este apartado de la norma constituyen la base del modelo de Gestión de Competencias y los comentaremos con cierto detalle.

4. La identificación del perfil de la competencia laboral

La identificación de la competencia laboral requerida por el personal se inscribe en el contexto de la evolución del mercado y de las tendencias tecnológicas y organizativas que están ocurriendo a nivel mundial. Tendencias que se caracterizan por su creciente complejidad y apertura sistémica, lo que ha llevado a

una multiplicidad de relaciones que inciden en el perfil de competencia requerida del personal.

Cada vez resulta más limitada y de poca utilidad la descripción de un puesto a partir del análisis tradicional de tareas cuyas técnicas de elaboración han dejado de ser funcionales al propósito de aprehender objetivos complejos y dinámicos. Ahora se requiere que el análisis de competencias incluya situaciones y variables que reflejen el *alcance* o extensión del aprendizaje, como son la resolución de situaciones imprevistas, la comunicación, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional; así como la relación de todas estas capacidades con la especialidad técnica, ya que esto determina la *profundidad* del aprendizaje.

Yendo al terreno de la identificación del perfil de competencia laboral que pide la norma ISO en su nueva versión, conviene primero aclarar el concepto. La competencia laboral se puede definir de diferentes maneras, según el contexto en que se la plantea y el enfoque epistemológico de que se parta. La definición más elemental de competencia laboral sería: las capacidades demostradas por la persona en situaciones concretas de trabajo.

Para que las definiciones adquieran significado, las tenemos que contextualizar. En este caso nuestro contexto es la Norma ISO9001:2000. Ubicándola de este modo, la competencia laboral se puede definir como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones.

5. Enfoques Metodológicos

Definiendo de esta manera a la competencia laboral, se establece una diferenciación del concepto de calificación que la versión anterior que empleaba la Norma ISO 9000:1994, ya que ésta apela más al bagaje de conocimientos, a la capacidad potencial, para desempeñar una función o puesto. Aparentemente las diferencias son minúsculas y del orden teórico, que en poco afectarían a la gestión de un sistema de calidad en la organización. Sin embargo, sí hay un cambio de

fondo en el sistema de calidad en lo que atañe el aseguramiento de la formación del personal, por todo lo que implica el modelo de instrumentación de la competencia laboral.

Considerando esa condición de cambio del enfoque , se hace necesario disponer de modelos supletorios del enfoque restrictivo de los análisis de tarea existentes con anterioridad y que se utilizaban en la identificación de las competencias laborales. El más importante es el modelo de **análisis funcional** que se refiere a desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo. Generalmente se usa este modelo a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos, convirtiéndolo en la plataforma de los desempeños mínimos esperados del personal. Las evidencias que modelos de este tipo piden son: de producto; los resultados de las observaciones de la ejecución de una operación; y, de conocimientos asociados.

En el contexto de la norma ISO9001:2000, el análisis funcional puede ser útil para asegurar la calidad en la operación de la persona en situaciones y procesos predeterminados. Complementariamente con el modelo funcional, se aplican otros modelos para establecer capacidades más genéricas, de amplia aplicación y distribución en la Organización, especialmente en los niveles directivos.

6. Alcance del Modelo de Gestión de Competencias

Además del modelo conceptual a aplicar para describir la Competencias requeridas por la gente, hay otras decisiones que la organización debe tomar en el proceso de la identificación del perfil de competencia laboral que tienen que ver con sus alcances en un doble aspecto: a) alcance temático y de contenido y b) la proporción del personal cubierto por el modelo de competencia laboral.

Bajo un enfoque *minimalista o reduccionista*, el modelo de competencia se

restringe exclusivamente a los ámbitos de desempeño derivados del sistema ISO (sistemas mínimos de aseguramiento de la satisfacción del cliente, procesos de mejora continua a cargo de la gerencia y aseguramiento de calidad aplicando mediciones a través de personal especializado) y refiriéndose *únicamente al personal que directamente está relacionado con el cumplimiento de los procedimientos descritos siguiendo la norma ISO.*

Al otro extremo está el enfoque *abarcador o maximalista*, para el cual la calidad, la mejora continua y la satisfacción del cliente es el resultado del conjunto de procesos en la organización y del desempeño de todo el personal.²⁷ (PRODEM, 2011)

DE LA CONSTITUCION DEL ECUADOR

Sección tercera: formas de trabajo y su remuneración

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

²⁷ (PRODEM, 2011)

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
7. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directo.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser

disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto-sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.²⁸ (Ecuador, 2015)

²⁸ http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones fundamentales

Art. 3.- Libertad de Trabajo y Contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.²⁹ (trabajo, 2015)

Título II

Del contrato individual del trabajo

De su naturaleza y especies

Art. 8.- Contrato Individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

²⁹ www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- Los de servicio doméstico;
- Los de aprendizaje;
- Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- Los contratos a prueba;
- Los que se pacten por horas; y,
- Los demás que determine la ley.³⁰ (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

1. **Aptitud:** Es una forma característica y duradera de pensar, sentir y actuar.
2. **Mercado Laboral:** El área geográfica de donde se reclutan los empleados para un puesto en particular.
3. **Talento Humano:** Son las personas que están aptas o con el conocimiento necesario para una determinada ocupación en una empresa.
4. **Mediana Empresa:** Empresa que cuenta con 50 a 99 empleados.
5. **Grandes Empresas:** Empresa que cuenta con 100 empleados en adelante.
6. **Desempeño :** Personas que no cuentan con un empleo remunerado
7. **Empleados:** Personas que realizan funciones en un puesto de trabajo a cambio de una remuneración.
8. **Nivel de Productividad:** Es la que indica de qué manera se están utilizando los recursos y cumplir con lo específico.
9. **Selección de Personal:** Elegir al personal adecuado a través de un reclutamiento.

³⁰ (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES)

10.Descripción de Puesto: Es un documento que proporciona información acerca de las tareas, deberes y responsabilidad del puesto.

11.Habilidades: Son acciones practicadas que dependen de las capacidades de personalidad y del conocimiento, se desarrollan mediante la práctica.

12.Conocimiento: Saber la manera eficaz y eficiente de cómo desarrollar funciones en un puesto de trabajo.

13.Inconformidad: Insatisfacción por los empleados en un puesto de trabajo.

14.Conflictos Laborales: Discusiones y mal entendidos que se dan entre compañeros de trabajo dentro de la empresa.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1 Hipótesis General

- La deficiente selección de personal afecta de forma negativa a las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

2.4.2 Hipótesis Particulares

- Identificar si las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro verifican los procesos para realizar una mejor selección del personal.
- Si en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro cumplen con un proceso de selección de personal van a tener un personal idóneo.
- La inconformidad de los empleados eleva la rotación en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.
- Los conflictos laborales disminuye el nivel de productividad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

2.4.3 Declaración De Variables

Variables dependientes

- El Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.
- El proceso de selección del personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.
- Cumplimiento del proceso de selección de personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.
- La rotación de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.
- El nivel de productividad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

Variables independientes

- Deficiente selección de personal.
- Proceso de selección de personal.
- Personal idóneo.
- La inconformidad de los empleados.
- Los conflictos laborales.

2.4.4 Operacionalización De Las Variables

Cuadro 1: Operacionalización De Las Variables

HIPÓTESIS Y VARIABLES		INDICADORES	INSTRUMENTOS
HIPÓTESIS GENERAL	V.I: Deficiente selección de personal.	Rendimiento del personal	Encuestas Entrevistas
	V.D: El Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Número de trabajadores en las medianas y grandes empresas.	Entrevistas
HIPÓTESIS PARTICULAR 1	V.I: Proceso de selección de personal.	Normas de las empresas	Encuestas
	V.D: El proceso de selección del personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Necesidades de las empresas	Encuestas
HIPÓTESIS PARTICULAR 2	V.I: Personal Idóneo	Perfil de cargos	Encuestas

	V.D: Cumplimiento del proceso de selección de personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Planificación del Talento Humano.	Encuestas
HIPÓTESIS PARTICULAR 3	V.I: La inconformidad de los empleados.	Resultados de la evaluación de desempeño.	Encuestas
	V.D: La rotación de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Números de veces que rotan a los empleados semestralmente.	Encuestas Entrevistas
HIPÓTESIS PARTICULAR 4	V.I: Los conflictos laborales.	Porcentaje de desacuerdos en sus funciones	Encuestas Entrevistas
	V.D: El nivel de productividad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Porcentaje de los rendimientos de productividad de los empleados.	Encuestas

CAPÍTULO III MARCO METODOLOGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL

Los tipos de investigación que utilizaremos son los siguientes:

La **Investigación Cualitativa**.- Consideramos de gran importancia ya que las variables expuestas poseen diversas características o cualidades que serán estudiadas de manera profunda durante el proceso investigativo.

La **Investigación Exploratoria**.- Permitirá utilizar otras formas de investigación como las formas de observación e investigación en fuentes secundarias para así poder llegar a tener la descripción real de los resultados obtenidos de la investigación.

La **Investigación Explicativa**.- Será de mucha ayuda porque por medio de ella se dará la explicación detallada de las causas y efectos que originan el impacto de la producción que generen los empleados de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

La **investigación Descriptiva**.- Permitirá conocer las características, y los perfiles de las personas y de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

3.2. LA POBLACION Y LA MUESTRA

3.2.1. Características de la población

Las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro y los trabajadores que las conforman.

3.2.2. Delimitación de la población

Existen 63 medianas y grandes empresas del sector comercial en el Cantón Milagro según información de la cámara de comercio del Cantón y 17,400 empleados según censo socio económico del 2010.

3.2.3. Tipo de muestra

Muestra probabilística ya que tenemos una amplia cantidad de medianas y grandes empresas y empleados, y se conoce exactamente la población a la que vamos a realizar la investigación.

3.2.4. Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra para los gerentes o propietarios de las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro:

Calculo de la muestra

$$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + pq}$$

Dónde:

N: tamaño de la Población = 63

p: posibilidad de que ocurra un evento, p=0.5

q: posibilidad de no ocurrencia de un evento, q=0.5

E: error, se considera el 5%; E=0.05

Z: nivel de confianza, que para el 95%, Z=1.96

$$n = \frac{63(0.5)(0.5)}{\frac{(63-1)0,05^2}{1,96^2} + 0,5(0,5)}$$

$$n = \frac{1.575}{\frac{61.75}{3.6416} + 0.25}$$

$$n = \frac{1.575}{16.08 + 0.25}$$

$$n = \frac{1.575}{16.33} = 9.6$$

10 encuestas

El tamaño de la muestra para empleados de las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro:

Calculo de la muestra

$$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + pq}$$

Dónde:

N: tamaño de la población = 17,400

p: posibilidad de que ocurra un evento, p=0.5

q: posibilidad de no ocurrencia de un evento, q=0.5

E: error, se considera el 5%; E=0.5

Z: nivel de confianza, que para el 95%, Z=1.96

$$n = \frac{17,400(0.5)(0.5)}{\frac{(17,400-1)0,05^2}{1,96^2} + 0,5(0,5)}$$

$$n = \frac{4,350}{\frac{4349.75}{3.8416} + 0.25}$$

$$n = \frac{4,350}{1132.27 + 0.25}$$

$$n = \frac{4,350}{1132.52} = 384$$

384 encuestas

3.2.5. Proceso de selección

Se realizara la selección sistemática de los elementos muestrales.

3.3. LOS METODOS Y LAS TECNICAS

Analítico - Sintético

Este método se lo realizara para poder analizar los procesos de la situación actual de la selección del Talento Humano y su influencia en los niveles de gestión de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

Inductivo – Deductivo

Este método se lo aplicará ya que se realizara el estudio de las causas que ocasionan el problema actual y poder obtener una conclusión y dar una solución.

Hipotético - Deductivo

Se aplicará la utilización de este método debido que se podrá verificar si las hipótesis planteadas en base a la situación actual de los procesos de selección del Talento Humano y su influencia en los niveles de gestión en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro son verdaderas o no mediante deducciones realizadas bajo previos estudios relacionados al tema.

Observación

Nos permitirá seleccionar lo que necesitamos estudiar o analizar, para poder interpretar los procesos de selección del Talento Humano y su influencia en los niveles de gestión en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

Encuesta

Conjunto de preguntas o interrogantes con respuesta cerradas las cuales fueron dirigidas a los empleados de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro los cuales nos proporcionaron la información necesaria respondiendo a nuestras preguntas.

Entrevista

Son preguntas abiertas las cuales nos ayuda a captar más información ya que sus respuestas son amplias, se las realizara a los gerentes o propietarios de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Al momento de llevar a cabo las encuestas en las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro, observamos las inconformidades de los empleados ya que se dio a conocer el problema con el que cuentan al momento de la selección del personal, no son sometidos a pruebas al momento de hacer el ingreso de su puesto de trabajo, muchas veces no les comunican las funciones a la cual se va a desempeñar lo que lleva a tener el desconocimiento de lo que debería realizar. Pudimos obtener una buena atención en las encuestas que se realizó a los empleados y a los gerentes de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro y en las entrevistas a los gerentes al realizarlas muchos fueron atentos ya que les intereso sobre el tema tratado, con el cual mediante las preguntas pudieron darse cuenta que no tenían una correcta selección de personal. A continuación presentamos los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas que realizamos al personal que conforma las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro

4.2 ANALISIS (COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSEPCIÓN)

Se pudo evidenciar que en las medianas y grandes empresas del sector comercial no se lleva a cabo una correcta selección de personal, su reclutamiento no es el adecuado por lo que genera una insatisfacción de sus empleados un mal desempeño

4.3. RESULTADOS

RESULTADOS DE ENCUESTAS A LOS GERENTES O PROPIETARIOS

1. ¿Cómo identifica que existe una vacante o falta de personal en su empresa?

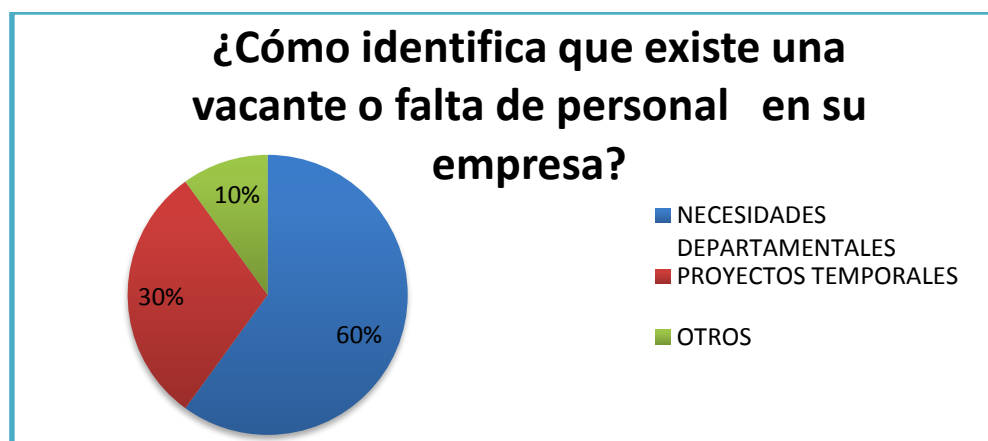
Cuadro 2: Identifica que existe una vacante en su empresa.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
NECESIDADES DEPARTAMENTALES	12	60%
PROYECTOS TEMPORALES	6	30%
OTROS	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 1: Identifica que existe una vacante en su empresa



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según el 60% de los encuestados indico que identifica que existe un vacante o falta de personal en su empresa debido a las necesidades departamentales y el 30 % de acuerdo a los proyectos personales y un 10% restante por otros.

2. ¿Tiene documentado el proceso de selección del personal?

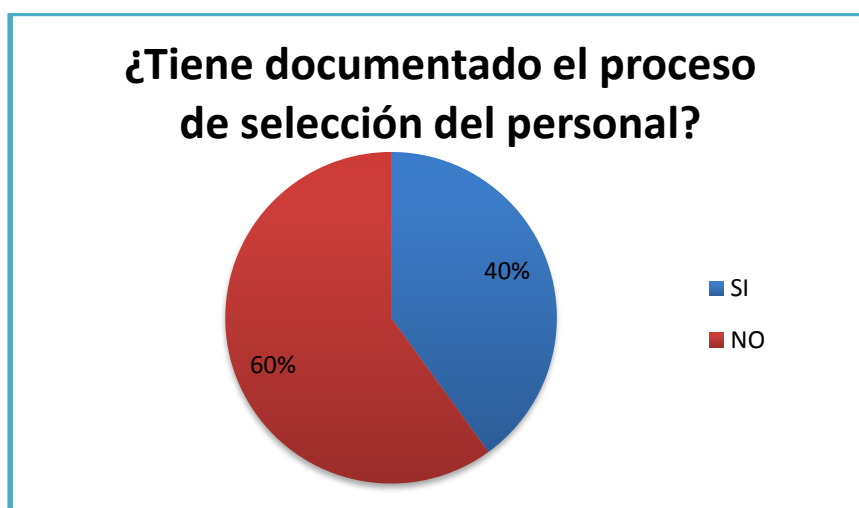
Cuadro 3: Documenta el proceso de selección del personal.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Gráfico 2: Documenta el proceso de selección del personal



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: De acuerdo a las encuestas realizadas el 60% de los gerentes si tienen documentado el proceso de selección del personal y el 40% restante de las empresas no.

3. ¿Tiene manual de procedimientos?

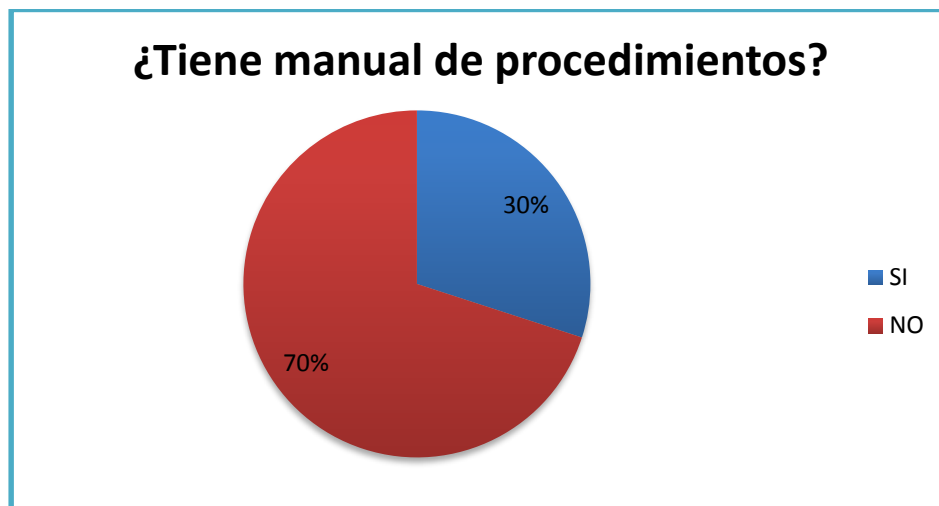
Cuadro 4: Manual de procedimientos.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Gráfico 3: Manual de procedimientos.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas el 70% de las empresas no cuentan con un manual de procedimientos, y el 30% restante dijo que sí.

4. ¿Su empresa cuenta con la descripción de los perfiles de cargo?

Cuadro 5: Cuenta con un la descripción de los perfiles de cargo.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	2	10%
NO	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 4: Cuenta con un la descripción de los perfiles de cargo.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: El 90% de los gerentes contestaron que su empresa no cuentan con la descripción de los perfiles de cargo, y un 10% dijo que sí.

5. ¿Tiene su empresa políticas de reclutamiento de personal?

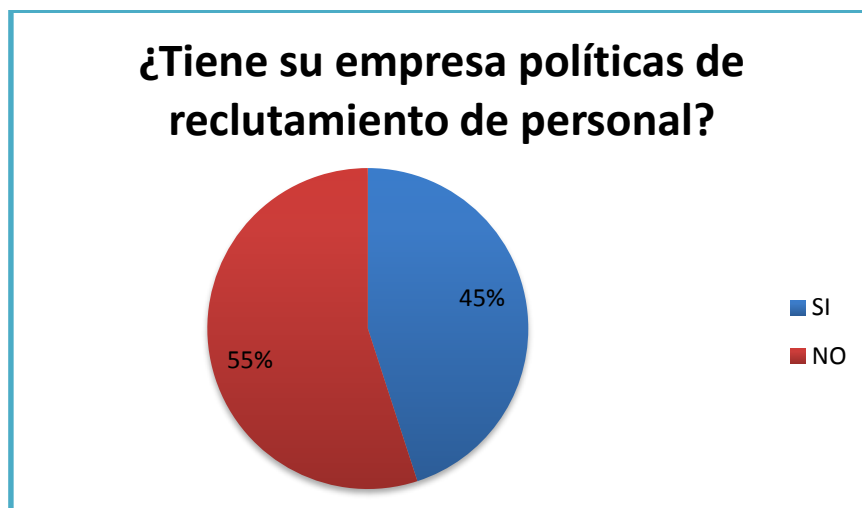
Cuadro 6: Políticas de reclutamiento de personal.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	9	45%
NO	11	55%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 5: Políticas de reclutamiento de personal.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: En las empresas el 55% si cuentan con políticas de reclutamiento de personal y el 45% restante de los gerentes respondió que no.

6. ¿Cómo realiza el reclutamiento de personal en su empresa?

Cuadro 7: Reclutamiento de personal en su empresa.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
RECOLECCIÓN DE CURRICULUM	15	75%
RECOMENDACIONES PERSONALES	5	25%
INSCRIPCIONES POR PÁGINAS WEB	0	0%
OTROS	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 6: Reclutamiento de personal en su empresa.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas dio como resultado que el 75% de las empresas realiza el reclutamiento de personal mediante la recolección de Curriculum, el 25% mediante recomendaciones personales, y el 0% inscripciones por páginas y por otros.

7. ¿Verifica que los datos de los aspirantes sean verdaderos?

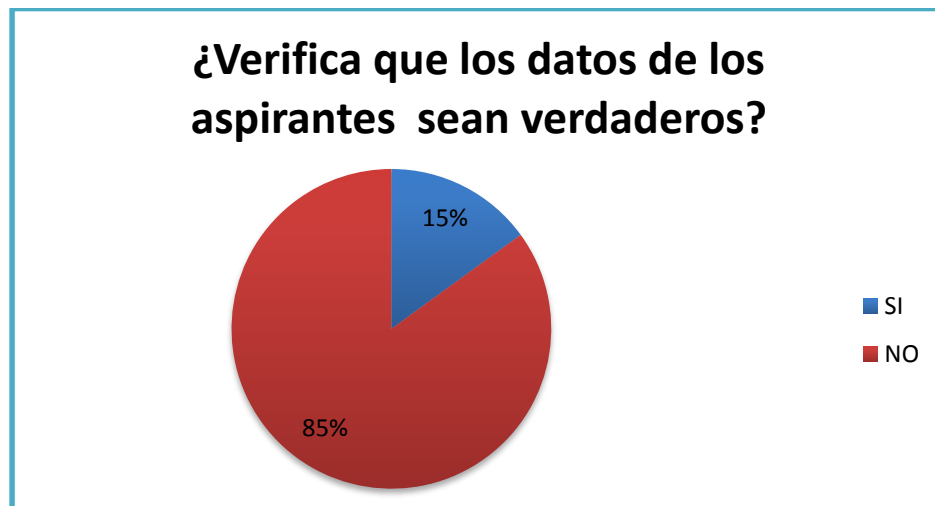
Cuadro 8: Datos de los aspirantes sean verdaderos.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	3	15%
NO	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz

Grafico 7: Datos de los aspirantes sean verdaderos.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz

Análisis: El 85% de las empresas no verifican que los datos de los aspirantes sean verdaderos y el 15% restantes de los encuestados respondió que no.

8. ¿Cómo se comunica con los aspirantes?

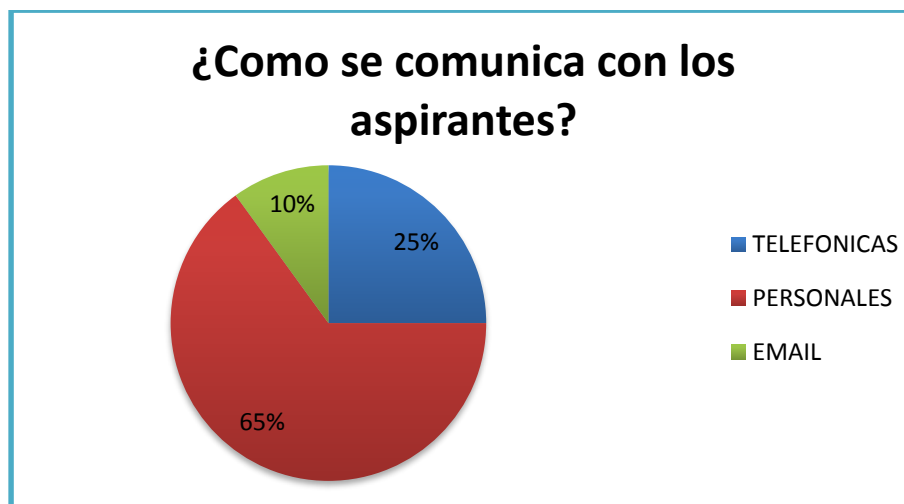
Cuadro 9: Comunicación con los aspirantes.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
TELEFONICAS	5	25%
PERSONALES	13	65%
EMAIL	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefanía Real, Miriam Soliz.

Grafico 8: Comunicación con los aspirantes.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefanía Real, Miriam Soliz.

Análisis: De acuerdo a las encuestas realizadas el 65% de los gerentes se comunican de forma personal, el 25% mediante llamada telefónica y el 10% por email al momento de comunicarse con los aspirantes.

9. ¿Qué tipo de pruebas toma en la selección de personal?

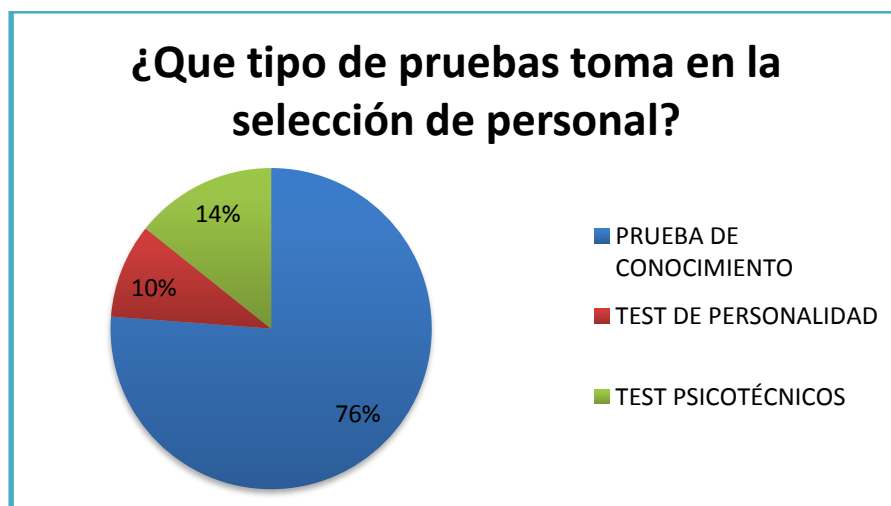
Cuadro 10: Pruebas toma en la selección de personal.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
PRUEBA DE CONOCIMIENTO	16	76%
TEST DE PERSONALIDAD	2	14%
TEST PSICOTÉCNICOS	3	10%
OTROS	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 9: Pruebas toma en la selección de personal.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: EL 76 % de los encuestados en las empresas respondieron que sus pruebas son prueba de conocimiento, el 14% test psicotécnicos y el 10% restante un test de personalidad.

10. ¿Cómo realiza las pruebas de contratación?

Cuadro 11: Pruebas de contratación.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
TELEFÓNICAS	5	25%
PERSONALES	12	60%
EMAIL	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 10: Pruebas de contratación.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: De acuerdo a las encuestas realizadas los gerentes respondieron que realizan sus contrataciones, el 60% es personal, el 25% mediante llamada telefónica y el 15% por email.

11. ¿Cuáles son las preguntas que realiza a los aspirantes?

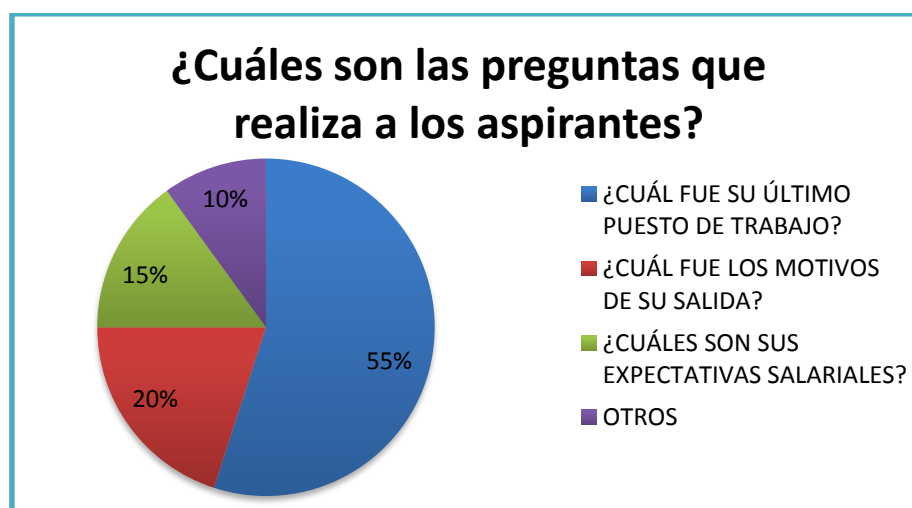
Cuadro 12: Preguntas que realiza a los aspirantes.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
¿CUÁL FUE SU ÚLTIMO PUESTO DE TRABAJO?	11	55%
¿CUÁL FUE LOS MOTIVOS DE SU SALIDA?	4	20%
¿CUÁLES SON SUS EXPECTATIVAS SALARIALES?	3	15%
OTROS	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 11: Preguntas que realiza a los aspirantes.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: El 55% de las encuestas dieron como resultado que las preguntas más frecuentes que realizan a los aspirantes es: ¿Cuál fue el último trabajo?, el 20% ¿Cuál fue los motivos de su salida?, el 15% ¿Cuáles son sus expectativas salariales?, el 10 % Otros.

12. ¿Existen sueldos establecidos en su empresa?

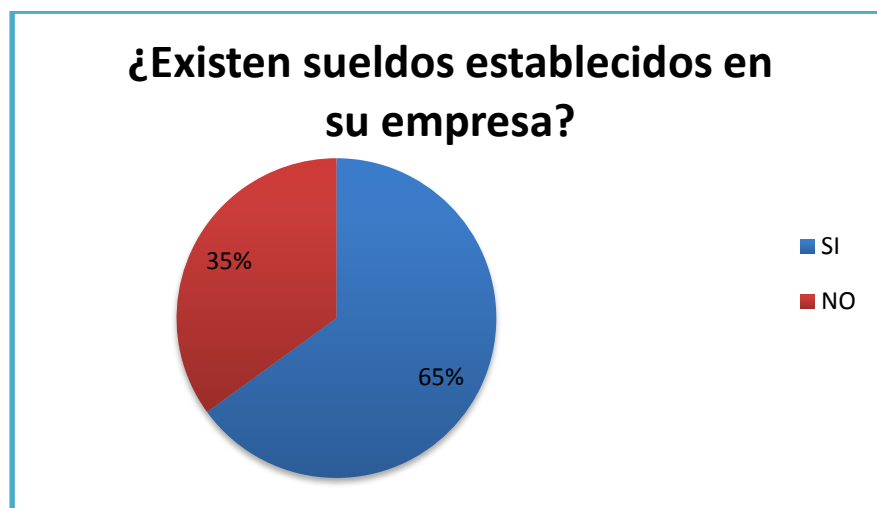
Cuadro 13: Sueldos establecidos en su empresa.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	13	65%
NO	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 12: Sueldos establecidos en su empresa.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: El 65% de los gerentes respondieron que no cuentan con sueldos establecidos en su empresa y el 35% restante dijo que sí.

13. ¿Realiza exámenes médicos a los seleccionados antes de ingresar a su empresa?

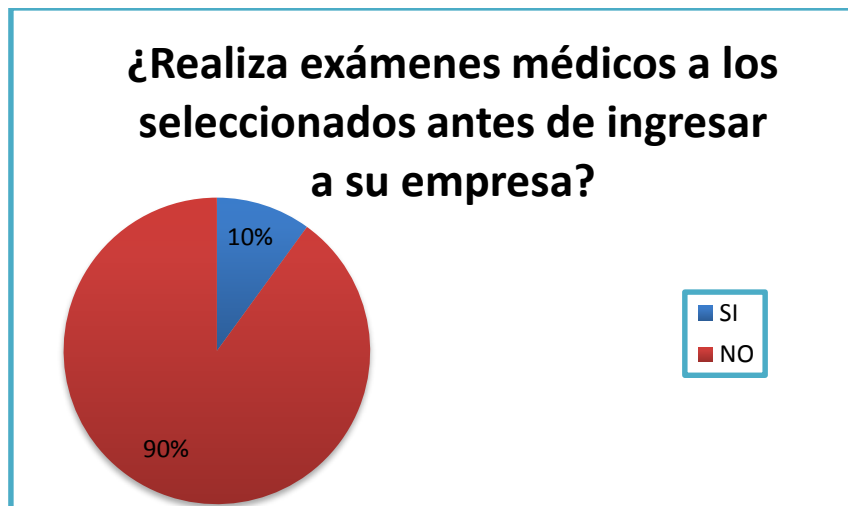
Cuadro 14: Exámenes médicos a los seleccionados antes de ingresar a su empresa.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	2	10%
NO	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 13: Exámenes médicos a los seleccionados antes de ingresar a su empresa.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: El 90% de las empresas no realizan exámenes médicos a los seleccionados antes de ingresar y el 10% si los realiza.

14. ¿Su empresa realiza los contratos según las leyes establecidas en el país?

Cuadro 15: Realiza los contratos según las leyes establecidas en el país.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	5	25%
NO	15	75%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 14: Realiza los contratos según las leyes establecidas en el país.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas el 75% no realiza contratos según las leyes establecidas en el país, y el 25% sí.

15. ¿Qué tipo de contratos utiliza en su empresa?

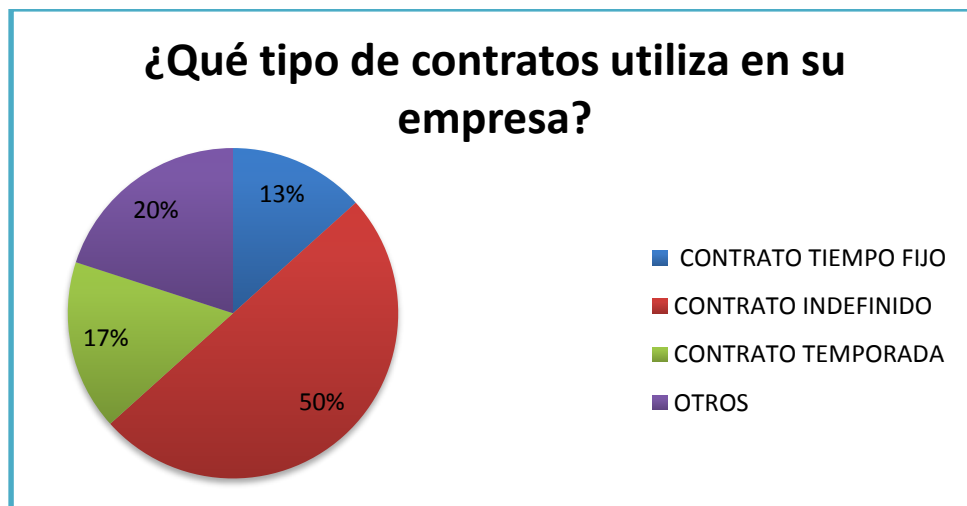
Cuadro 16: Contratos utiliza en su empresa.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
CONTRATO TIEMPO FIJO	4	13%
CONTRATO INDEFINIDO	15	50%
CONTRATO TEMPORADA	5	17%
OTROS	6	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 15: Contratos utiliza en su empresa.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz

Análisis: El 50% de las empresas realizan contratos indefinido, el 20% otros, el 17% contrato por temporada y el 13% contrato de tiempo fijo.

16. Los seleccionados a ocupar la vacante en su empresa pasan por:

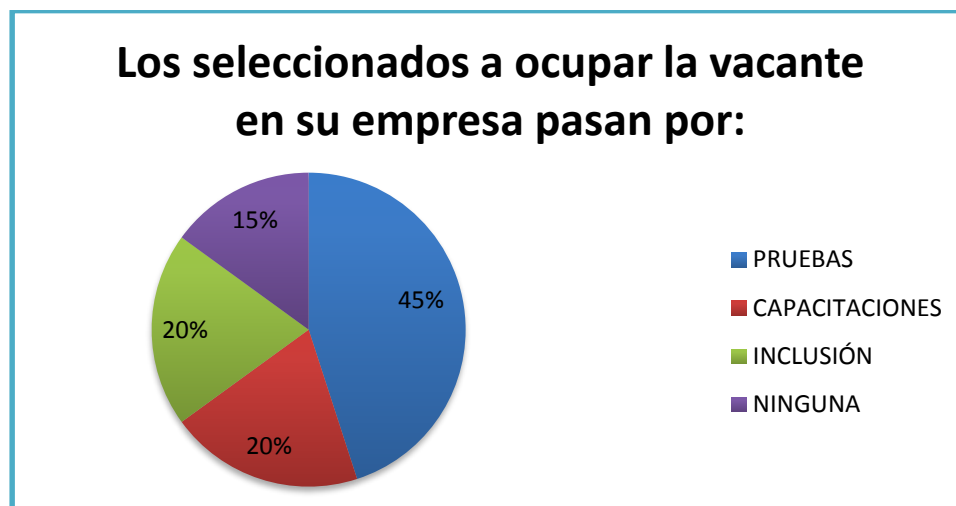
Cuadro 17: Ocupar la vacante en su empresa.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
PRUEBAS	9	45%
CAPACITACIONES	4	20%
INCLUSIÓN	4	20%
NINGUNA	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 16: Ocupar la vacante en su empresa.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: El 45% de los encuestados respondieron que si pasan por pruebas, el 20% por capacitaciones, el 20% por inclusión y el 15% por ninguna prueba.

17. ¿Evalúa al personal después del periodo de prueba?

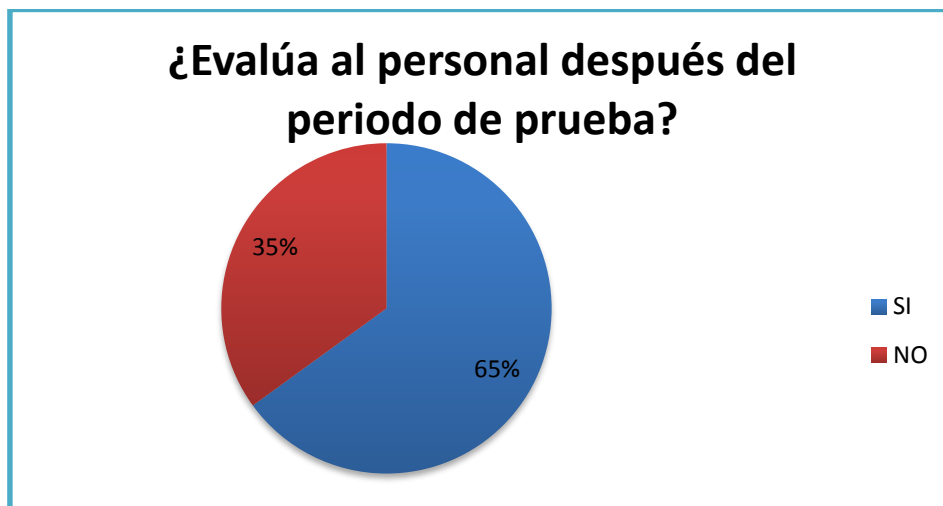
Cuadro 18: Evalúa al personal después del periodo de prueba.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	13	
NO	7	
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 17: Evalúa al personal después del periodo de prueba.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Por medio de las encuestas realizadas el 65% de los gerentes respondieron que si evalúa al personal después del periodo de prueba y el 35% restante no.

RESULTADOS DE ECUESTAS A LOS EMPLEADOS

1. ¿Qué tiempo que lleva usted trabajando en la empresa?

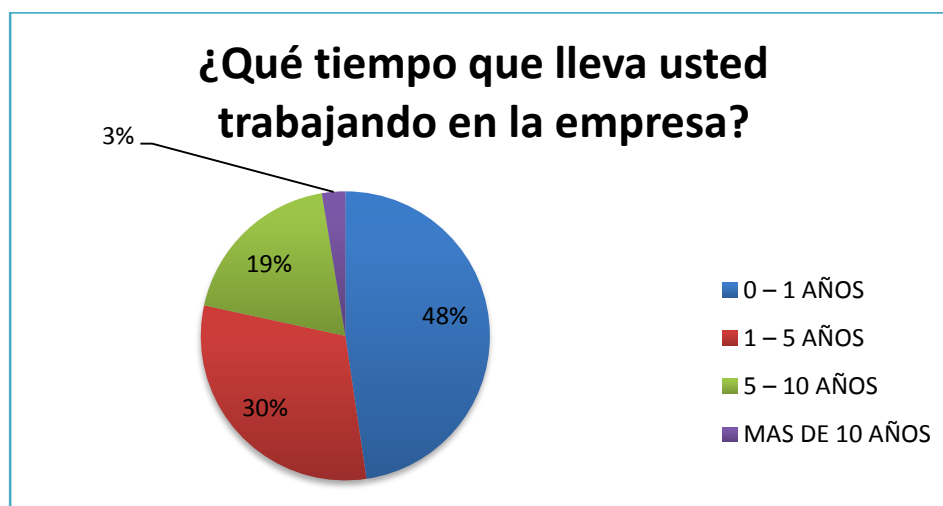
Cuadro 19: Tiempo de trabajo en la empresa.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
0 – 1 AÑOS	183	48%
1 – 5 AÑOS	118	30%
5 – 10 AÑOS	73	19%
MAS DE 10 AÑOS	10	3%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Gráfico 18: Tiempo de trabajo en la empresa.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Por medio de la encuesta realizada podemos visualizar que el 48% de los encuestados tienen de 0-1 años trabajando y el 30% de 1-5 años que nos permite observar que la rotación de los empleados es frecuente en las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

2. ¿Cuál fue el medio de ingreso a su puesto de trabajo?

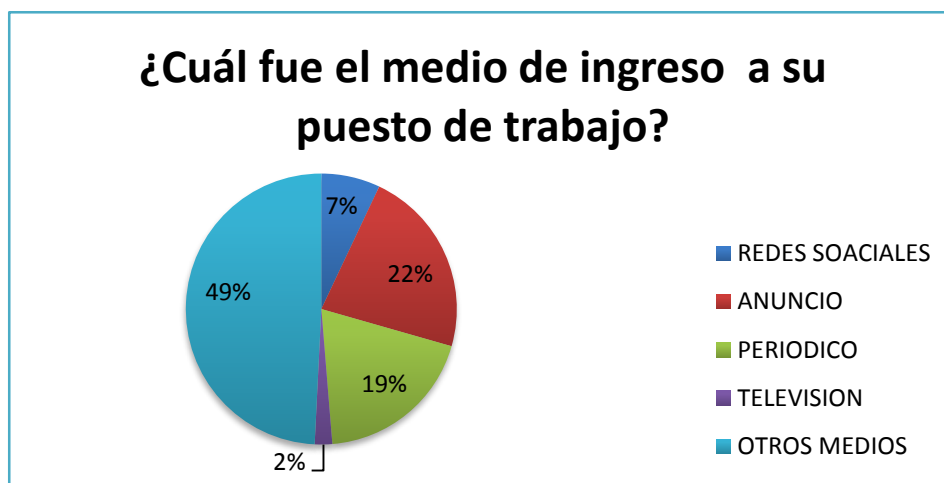
Cuadro 20: El medio de ingreso a su puesto de trabajo.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
REDES SOCIALES	27	7%
ANUNCIO	86	22%
PERIODICO	74	19%
TELEVISION	8	2%
OTROS MEDIOS	189	49%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Gráfico 19: El medio de ingreso a su puesto de trabajo.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas a los empleados de las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro el medio de ingreso a su puesto de trabajo dio como resultado que el 49% es por otros medios, el 22% por anuncio, el 19% por periódico, el 7 % por redes sociales y un 2 % por televisión.

3. ¿Al ser contratado pasó por todas las pruebas necesarias?

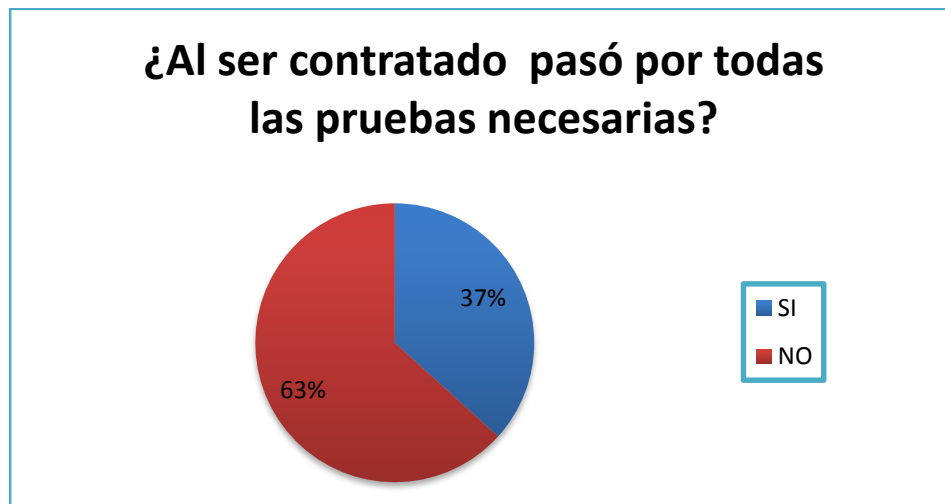
Cuadro 21: Pruebas necesarias al ser contratados.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	141	37%
NO	243	63%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 20: Pruebas necesarias al ser contratados.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: De acuerdo a las encuestas realizadas al personal de las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro el 63% de los encuestados respondió que al ser contratados no paso por las pruebas necesarias y el 37% si le realizaron pruebas para poder ingresar a su puesto de trabajo.

4. ¿Tiene una profesión?

Cuadro 22: Profesión.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
Si	180	47%
NO	204	53%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 21: Profesión.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas a los trabajadores de las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro el 53% de los encuestados no cuentan con una profesión mientras que el 47% si son profesionales.

5. ¿Su puesto de trabajo está acorde a su profesión?

Cuadro 23: Trabajo acorde a su profesión.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	77	20%
NO	103	27%
EN BLANCO	204	53%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 22: Trabajo acorde a su profesión.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas el 53% de los encuestados no respondieron ya que no contaban con una profesión, el 27% no se encuentra en el puesto de trabajo acorde con su profesión mientras que el 20% si está correctamente ubicado.

6. ¿Ha tenido usted problemas de desempeño en su puesto de trabajo?

Cuadro 24: El desempeño en su puesto de trabajo.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	215	56%
NO	169	44%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 23: El desempeño en su puesto de trabajo.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: De acuerdo con las encuestas realizadas el 56% de los encuestados si ha tenido problema de desempeño en su puesto de trabajo mientras que el 44% no tiene dificultades en su puesto de trabajo en las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro

7. ¿Se siente conforme con su puesto de trabajo?

Cuadro 25: Conforme con su puesto de trabajo.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	114	30%
NO	270	70%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 24: Conforme con su puesto de trabajo.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas se puede observar que los trabajadores de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro el 70% no están conformes con su puesto de trabajo y el 30% está conforme.

8. ¿Desearía cambiar de puesto de trabajo?

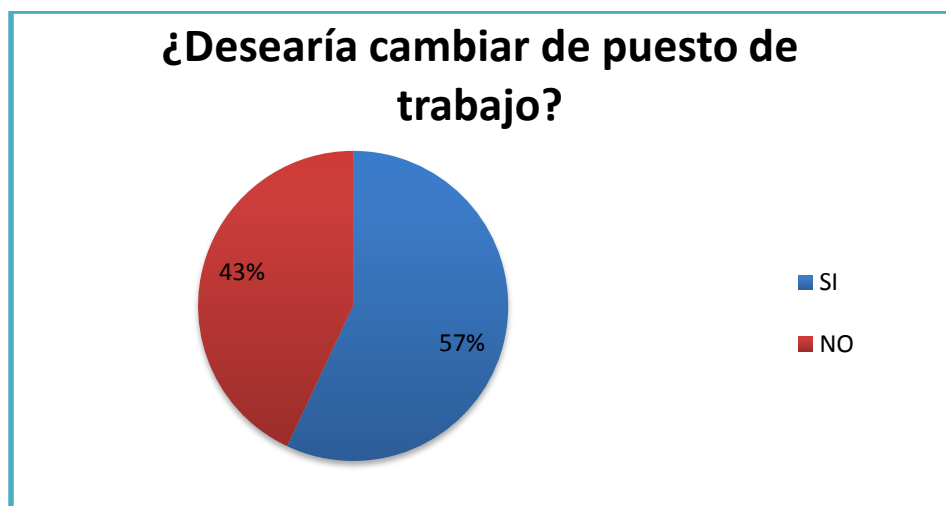
Cuadro 26: Cambiar de puesto de trabajo.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	220	57%
NO	164	43%
TOTAL	384	100%
EN LA EMPRESA	134	35%
EN OTRA EMPRESA	250	65%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 25: Cambiar de puesto de trabajo.

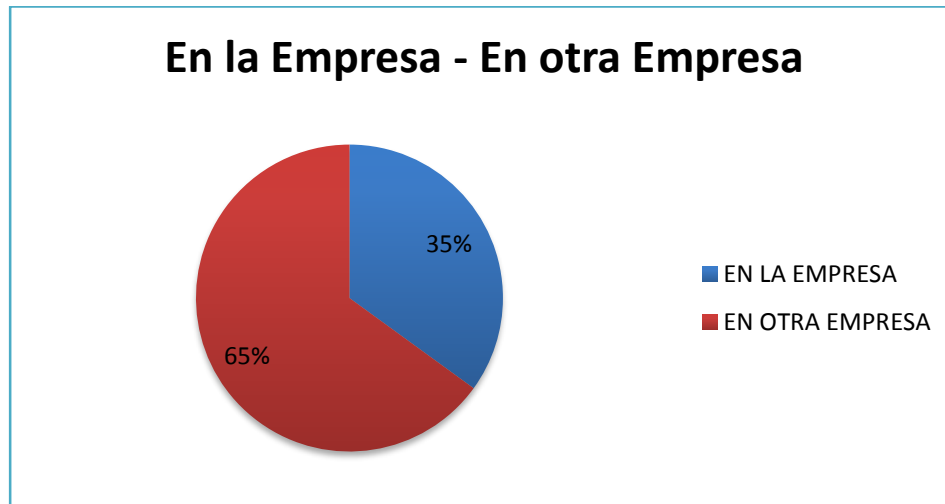


Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas a los trabajadores de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro un 57% quieren cambiar de puesto de trabajo mientras que un 43% no cambiarían su puesto de trabajo.

Grafico 26: En la Empresa – En otra Empresa



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas se puede observar que del 57% de personas que desean cambiar su puesto de trabajo un 65% desearían que fuese en otra empresa y un 35% en la misma empresa.

9. ¿Se siente conforme usted con la remuneración que recibe por las funciones que realiza en su puesto de trabajo?

Cuadro 27: Conformidad usted con la remuneración que recibe.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	143	37%
NO	241	63%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 27: Conformidad usted con la remuneración que recibe.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: según las encuestas realizadas a los trabajadores de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro el 63% no están conformes con la remuneración que recibe por las funciones que realizan en su puesto de trabajo y un 37% si están conforme.

10. ¿Cómo califica usted el ambiente laboral de su trabajo?

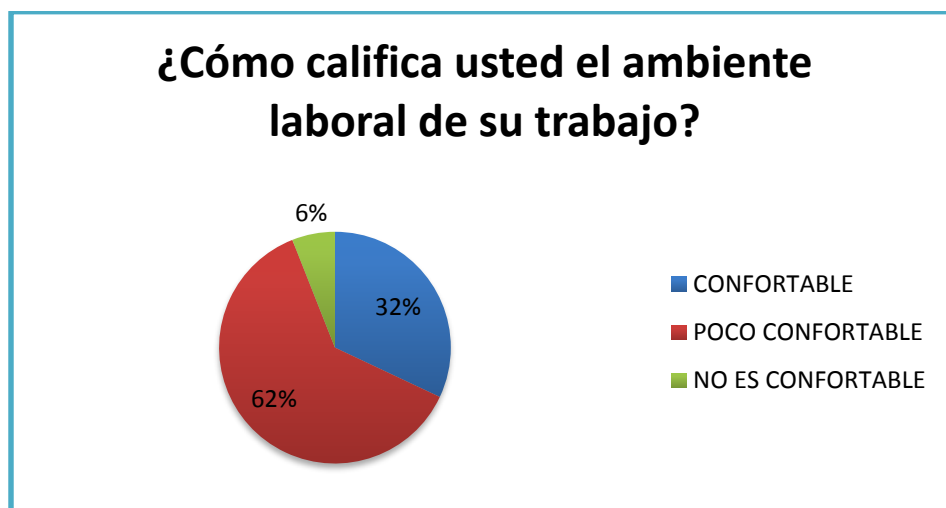
Cuadro 28: Ambiente laboral.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
CONFORTABLE	124	32%
POCO CONFORTABLE	238	62%
NO ES CONFORTABLE	22	6%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Gráfico 28: Ambiente Laboral.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas se puede observar que un 62% de los encuestados trabajan en un ambiente laboral poco cómodo, el 32% en un ambiente cómodo y el 6% no es cómodo.

11. ¿Con que frecuencia usted tiene conflictos laborales con sus compañeros de trabajo?

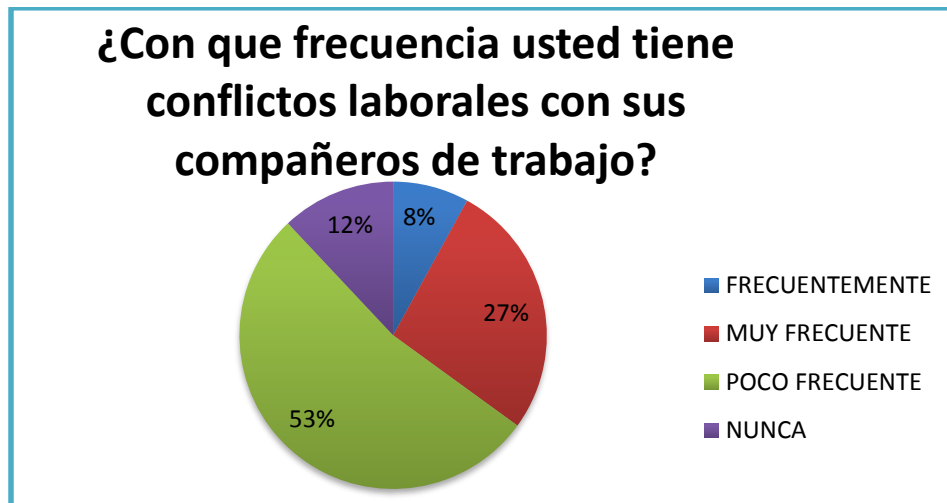
Cuadro 29: Frecuencia conflictos laborales.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
FRECUENTEMENTE	32	8%
MUY FRECUENTE	102	27%
POCO FRECUENTE	205	53%
NUNCA	45	12%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz,

Grafico 29: Frecuencia Conflictos Laborales.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas se puede visualizar 53% tiene conflictos laborales con poca frecuencia, 27% tiene muy frecuentemente, el 8% tiene frecuentemente y un 12% nunca han tenido conflictos laborales.

12. ¿Usted resuelve sus conflictos laborales?

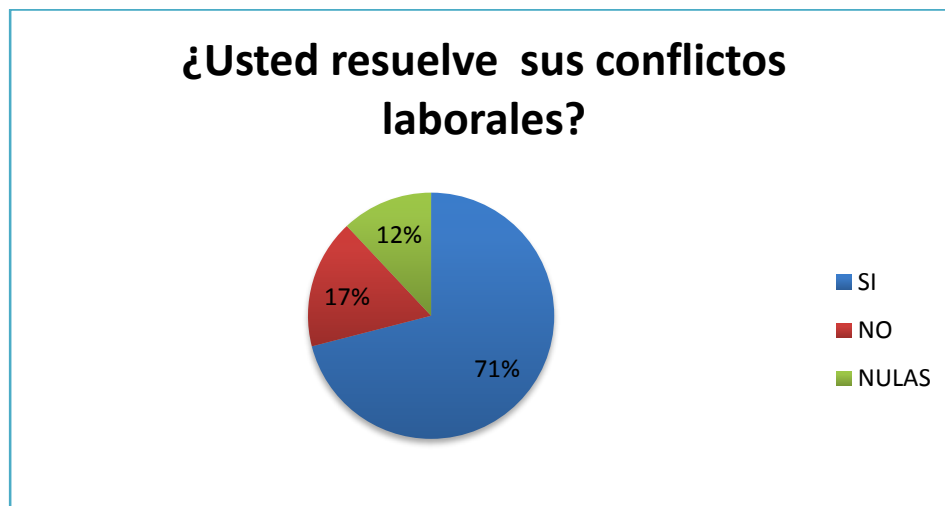
Cuadro 30: Resuelve sus conflictos laborales.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
SI	273	71%
NO	66	17%
NULAS	45	12%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 30: Resuelve sus conflictos laborales.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas a los trabajadores de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro un 71% resuelven sus conflictos, el 17% no los resuelven y un 12% no han sido respondidas ya que no tienen conflictos laborales.

13. ¿Cómo se resuelve sus conflictos laborales?

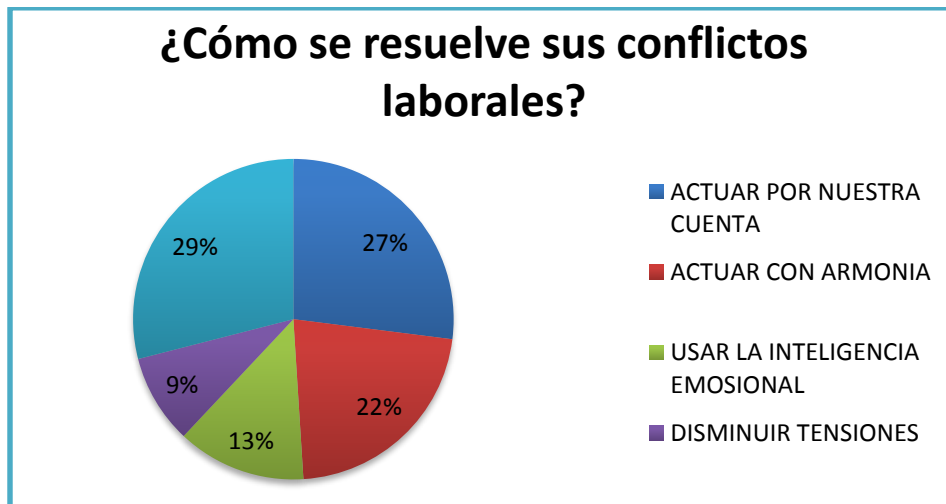
Cuadro 31: Resuelve conflictos laborales.

OPCIONES	NUMERO	PORCENTAJE
ACTUAR POR NUESTRA CUENTA	103	27%
ACTUAR CON ARMONIA	85	22%
USAR LA INTELIGENCIA EMOSIONAL	51	13%
DISMINUIR TENSIONES	34	9%
NULAS	111	29%
TOTAL	384	100%

Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Grafico 31: Resuelve Conflictos Laborales.



Fuente: Encuesta realizada a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro.

Autor: Estefania Real, Miriam Soliz.

Análisis: Según las encuestas realizadas se puede visualizar que el 29 % de los encuestados no resuelven sus conflictos laborales, mientras que un 27% los resuelven actuando por su cuenta, 22% actúa con armonía, el 13% utilizan inteligencia emocional y un 9 % disminuyen la tensión.

RESULTADOS DE ENTREVISTAS A LOS GERENTES O PROPIETARIOS

Entrevista 1

Nombre: Acurio Gustavo Antonio

Cargo: Gerente Propietario.

Empresa: Mueblería Acurio

1.- ¿Qué metodología utilizan en su empresa para la selección y contratación del personal nuevo?

Utilizamos la publicidad y reclutamiento de carpetas seleccionamos la apropiada al puesto de trabajo.

2.- ¿Cree que el escaso conocimiento de los empleados en las funciones de su puesto de trabajo afecta al desempeño del mismo? ¿Por qué?

El escaso conocimiento de los empleados si afecta a las funciones de su puesto de trabajo porque al no tener los conocimientos necesarios de su puesto de trabajo no pueden realizar sus actividades correctamente.

3.- ¿Usted piensa que por la inconformidad que se da en los empleados abandonan su puesto de trabajo? ¿Por qué?

Si ya que muchos empleados no están conformes con el puesto de trabajo o tienen alguna propuesta de empleo mejor a la que están desempeñando.

4.- ¿Qué tan frecuente se dan los conflictos laborales en su empresa? ¿Por qué?

Los conflictos en mi empresa se dan poco frecuente estos problemas se dan comúnmente por la falta de comunicación que existe entre los compañeros de trabajo.

5.- ¿Ha sido partícipe de conflictos laborales? ¿Por qué?

Si he participado en conflictos laborales por falta de comunicación y tomas de decisiones incorrectas.

6.- ¿Usted ha resuelto los conflictos laborales en su empresa? ¿Cómo lo ha hecho?

Si e resultado los conflictos tratando de buscar la solución más apropiada y haciendo comunicados de las decisiones que se van a tomar y realizar.

Entrevista 2

Nombre: González Alarcón Kléber Vicente

Cargo: Gerente Propietario

Empresa: Comercial González

1.- ¿Qué metodología utilizan en su empresa para la selección y contratación del personal nuevo?

En nuestra empresa utilizamos la publicidad a través de los medios de comunicación, se reclutan capetas de los aspirantes al puesto seleccionamos los más apropiados y tomamos pruebas entre ellas la más importante la práctica si aprueban estas pruebas son contratados.

2.- ¿Cree que el escaso conocimiento de los empleados en las funciones de su puesto de trabajo afecta al desempeño del mismo? ¿Por qué?

Si afecta porque si los empleados no tienen el conocimiento necesario no pueden desempeñar bien sus funciones.

3.- ¿Usted piensa que por la inconformidad que se da en los empleados abandonan su puesto de trabajo? ¿Por qué?

Si porque no se sienten conforme siempre tendrán una excusa y no realizaran bien su trabajo por lo que muchas veces abandonan su puesto de trabajo.

4.- ¿Qué tan frecuente se dan los conflictos laborales en su empresa? ¿Por qué?

Esto en mi empresa se da con poca frecuencia estos se dan porque algunos trabajadores confunden sus labores o no los realizan.

5.- ¿Ha sido partícipe de conflictos laborales? ¿Por qué?

No he participado en conflictos laborales.

6.- ¿Usted ha resuelto los conflictos laborales en su empresa? ¿Cómo lo ha hecho?

Si a través de la comunicación además de dar sugerencias para que esos problemas no se vuelvan a repetir.

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Cuadro 32: Verificación de las hipótesis.

Hipótesis	Preguntas	Verificación
<p>Hipótesis general: La deficiente selección de personal afecta de forma negativa a las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>	<p>¿Cuál fue el medio de ingreso a su puesto de trabajo?</p> <p>¿Al ser contratado pasó por todas las pruebas necesarias?</p> <p>¿Su puesto de trabajo está acorde a su profesión?</p> <p>¿Ha tenido usted problemas de desempeño en su puesto de trabajo?</p>	<p>Al ingresar a su puesto de trabajo no son sometidos a las pruebas necesarias, por lo general no son ubicados acorde a su profesión o conocimientos lo que lleva a tener problemas en su desempeño afectando a las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro</p>
<p>Hipótesis particular 1: Identificar si las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro verifican los procesos para realizar una mejor selección del personal.</p>	<p>¿Cómo identifica que existe una vacante o falta de personal en su empresa?</p> <p>¿Su empresa cuenta con un manual de funciones?</p> <p>¿Su empresa cuenta con la descripción de los</p>	<p>Según los gerentes encuestados nos indican que no realiza una verificación de los procesos por lo cual no cuentan con una selección de personal adecuada.</p>

	<p>perfiles de cargo?</p> <p>¿Tiene su empresa políticas de reclutamiento de personal?</p>	
<p>Hipótesis particular 2:</p> <p>Si en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro cumplen con un proceso de selección de personal van a tener un personal idóneo.</p>	<p>¿Cómo realiza el reclutamiento de personal en su empresa?</p> <p>¿Verifica que los datos de los aspirantes sean verdaderos?</p> <p>¿De qué manera realiza la selección del personal?</p> <p>¿Su empresa realiza los contratos según las leyes establecidas en el país?</p>	<p>De acuerdo a las encuestas realizadas se pudo observar que al no cumplir con un proceso de selección del personal no podrán obtener un personal idóneo. Ya que mediante los resultados se dio a conocer que no realizan sus contratos acorde a las leyes establecidas en el país.</p>
<p>Hipótesis particular 3:</p> <p>La inconformidad de los empleados eleva la rotación en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>	<p>¿Usted se siente conforme con su puesto de trabajo?</p> <p>¿Usted desearía cambiar de puesto de trabajo?</p> <p>¿Se siente conforme usted con la remuneración que recibe por las funciones que realiza en su puesto de trabajo?</p>	<p>El personal no se siente conforme en su puesto de trabajo por lo que desearían cambiar de lugar de trabajo en su mayoría recurrir a otra empresa.</p>

<p>Hipótesis particular 4: Los conflictos laborales disminuye el nivel de productividad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>	<p>¿Cómo califica usted el ambiente laboral de su trabajo?</p> <p>¿Con que frecuencia usted tiene conflictos laborales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Cómo usted resuelve sus conflictos laborales?</p>	<p>El ambiente laboral no es el más apropiado ya que con frecuencia tienen conflictos laborales.</p>
--	---	--

4.5. CONCLUSIONES

- Las medias y grandes empresas del Cantón Milagro deben identificar los procesos para una correcta selección de personal, lo cual permite que estas obtengan el personal indicado a los puestos de trabajo.
- Los gerentes de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro deberían aplicar un proceso de selección de personal y así poder contratar un personal idóneo para la empresa.
- Las medianas y grandes empresas del sector comercial del Cantón Milagro deberían tomar como punto importante el Talento Humano que posee, ya que es uno de los factores fundamentales para su desarrollo y estabilidad.
- La inconformidad en las grandes y medianas empresas del Cantón Milagro ocasiona la rotación del personal ya que muchos de sus empleados prefieren cambiar de puesto de trabajo y de empresa; lo cual ocasiona gastos y disminuye la productividad en la empresa.
- Disminuir los conflictos laborales que existen en las medianas y grandes empresas para que de esta forma no afecte en la productividad, generar responsabilidad por parte de los empleados con un ambiente confortable.

4.6. RECOMENDACIONES

- Realizar un manual de proceso de selección de personal para las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro; con el cual tendrían los pasos correctos a seguir para contar con un buen reclutamiento de personal para la empresa.
- Los gerentes de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro deben verificar que se aplique una correcta selección de personal para su empresa ya que de esta forma obtendría un personal idóneo para la misma.
- Brindarle la información necesaria a los empleados para que cuenten con el conocimiento para poder desempeñar las funciones en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.
- Realizar una correcta ubicación del personal contratado con el perfil del cargo que van a desempeñar en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro además de negociar la remuneración mensual del trabajo que va desempeñar.
- Deben mejorar la comunicación entre los empleados para disminuir los conflictos laborales y puedan tener un ambiente laboral más confortable.

BIBLIOGRAFÍA

1. Recursos humanos Selección del personal. (2004). España.
2. Maestría En Gestión De Empresas Mención Pequeñas Y Medianas Empresas Maestría En Gestión De Empresas Mención Pequeñas Y Medianas Empresas. (2008).
3. Belén Ena Ventura, S. D. (2012). RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. Paraninfo, S.A.
4. Boland, L., Fernanda Carro, M. J., Gismano, Y., & Banchieri, L. (2007). Funciones de la Administración. Argentina: Universidad del Sur.
5. Cao, A. d. (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito: método e instrumentos. España: Piados Ibarica.
6. Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano, (5ta Ed.) . Colombia: Mc Graw Hill, .
7. Dessler, G. (2007). Administración de Recursos Humanos, (8va. Ed.) . Colombia: Mc Graw Hill,.
8. Echeverría, R. M. (1997). La dirección corporativa de los recursos humanos. España: Diaz de Santos S,S.
9. Garcia, M. J. (2006). Gestión de conflictos laborales. España: INNOVACION Y CUALIFICACION, S.L.
10. Guzmán, R. A. (1979). Administración de personal. Texas: UNPHU.
11. Izard, M. O. (2005). El proceso de captación y selección de personal. España: gestion 2000.
12. Jose M. Santameria Sanchez, R. S. (1997). La Pequeña y mediana empresa desde una perspectiva jurídica, económica y laboral. España: Creasur.
13. Louart, P. (1994). Gestion de los Recursos Humanos. Gestion 2000.
14. Ma Jesus Montes Alonso, P. G. (2006). Persona y profesión: procedimientos y técnicas de selección y orientación . España: España.
15. Maestría En Gestión De Empresas Mención Pequeñas Y Medianas Empresas Maestría En Gestión De Empresas Mención Pequeñas Y Medianas Empresas. (s.f.).
16. Marcos, B. I. (2015). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos UF0345. Nobel S,A.

17. Mondy R. Wayne y Noé Robert, .. (s.f.). 6ta. Ed. Pearson educación 1997, pág. 93).
18. Newman, A. (2012). Vacíos mas comunes de la selección del personal. Inconline.
19. Noe, R. M. (2005). Administración de recursos humanos. Mexico: Pearson Educacion.
20. PRODEM. (2011). LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA NUEVA NORMA ISO 9000 :2000.
21. Rete, J. L. (2005). Cómo entrevistar para la selección de personal. Mexico: PAX MEXICO.
22. Rinacho, S. (2008). Selección de personal. España: Vertice.
23. Robert, M. R. (s.f.). , 9na. Ed. Pearson educación 2005, pág. 95).
24. Rodríguez, & Díaz . (2005). Administración de Recursos Humanos, (9na Ed.). Mc Graw Hill,: México.
25. Rodríguez, B. y. (2008). Selección del personal. México.
26. Rodríguez, M. J. (2006). Selección de Personal. España: ideaspropias.
27. Stuardo, M. C. (1968). Las Relaciones Humans Y la Administracion de Personal. Santiago de Chile: Andres Bello.
28. Valencia, J. R. (2000). Administración de pequeñas y medianas empresas. Mexico: Cengage Learning.
29. vertice, P. (2004). Recursos Humanos Seleccin del Personal. España: España.

LINKOGRAFÍA

1. MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. (s.f.). Código de trabajo. Obtenido de www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/
2. trabajo, C. d. (28 de 03 de 2015). EcuadorLegalOnline. Recuperado el 04 de 09 de 2015, de EcuadorLegalOnline: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>
3. cjam. (02 de 06 de 2012). Teoría de Maslow en Recursos Humanos. Recuperado el 02 de 09 de 2015, de Teoría de Maslow en Recursos Humanos: <http://www.negocios1000.com/2012/06/teoria-de-maslow-en-recursos-humanos.html>
4. Ecuador, A. C. (2015). [asambleanacional.gov.ec](http://www.asambleanacional.gov.ec). Recuperado el 05 de 09 de 2015, de [asambleanacional.gov.ec](http://www.asambleanacional.gov.ec): http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
5. Recursos-Humanos.es. (2015). Recuperado el 2 de 9 de 2015, de Recursos-Humanos.es: <http://www.recursos-humanos.es/motivacion/teoria-x-teoria-y-mcgregor/>

ANEXOS

CUADRO DE CAUSAS

SINTOMAS	CAUSAS
La inconformidad de los empleados en las medianas y grandes empresas de la ciudad de Milagro.	Baja remuneración, no ascienden de cargo.
Inapropiado procesos de selección de personal de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Incorrecta selección del Talento Humano.
Incumplimiento de los procesos para la selección de un personal idóneo en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Inapropiado personal.
Deficiente atención al cliente por parte de los empleados	Falta de preparación sobre el trato al cliente.
Inconformidad con el puesto de trabajo	Mala distribución de las funciones al empleado.
Impacto negativo de las medianas y grandes empresas en los clientes	Desprestigio de las medianas y grandes empresas.
Baja productividad en las medianas y grandes empresas.	Bajo rendimiento de los empleados, inconformidad de los empleados con el puesto de trabajo.
Conflictos laborales entre compañeros de trabajo	Poca comunicación con los compañeros de trabajo, desconocimiento de las funciones de los compañeros de trabajo.
Alta rotación de personal en las medianas y grandes empresas.	Mala selección del personal, Insatisfacción de funciones en las empresas medianas y grandes.
Escaso conocimiento de las funciones de los empleados	Falta de capacitación a los empleados.

<p>La inconformidad y el deficiente desempeño de las funciones de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>	<p>Baja remuneración, no ascienden de cargo y la mala distribución de las funciones al empleado, falta de capacitación a los empleados.</p>
<p>Procesos de selección de personal de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>	<p>Falta de capacitación a los empleados. Mala selección del personal, Insatisfacción de funciones en las empresas medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>
<p>Cumplimiento de los procesos para la selección de un personal idóneo en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>	<p>Mala distribución de las funciones al empleado en las empresas medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>
<p>El deficiente atención al cliente por parte de los empleados y su Impacto negativo de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro en los clientes.</p>	<p>Falta de preparación sobre el trato al cliente y desprestigio de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>
<p>Los conflictos laborales y el nivel bajo de productividad en los empleados de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.</p>	<p>Poca comunicación con los compañeros de trabajo, desconocimiento de las funciones de los compañeros de trabajo y bajo rendimiento de los empleados, inconformidad de los empleados con el puesto de trabajo.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	
GENERAL	GENERAL	GENERAL	DEPENDIENTE	INDEPENDIENTE
¿Cómo afecta la deficiente selección de personal al Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro?	Conocer a través de encuestas los efectos reales de la deficiente selección de personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	La deficiente selección de personal afecta de forma negativa a las medianas y grandes empresas del Cantón milagro.	El Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro	Deficiente selección de personal.
SUBPROBLEMAS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS		
De qué manera influye el proceso de selección de personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Verificar si las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro identifican sus procesos de selección de personal.	El proceso de selección de personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	El Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Deficiente selección de personal.
Como afecta el incumplimiento de los procesos de la selección de un personal idóneo en la gestión de las medianas y	Conocer si las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro cumplen	Cumplimiento del proceso de selección de personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	El proceso de selección del personal en las medianas y grandes empresas	Proceso de selección de personal

grandes empresas del Cantón Milagro.	con los procesos para la selección de un personal idóneo.		del Cantón Milagro..	
¿De qué manera afecta la inconformidad de los empleados en la rotación del personal en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro?	Conocer las causas por las que se produce la inconformidad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	La inconformidad de los empleados eleva la rotación en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	La rotación de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	La inconformidad de los empleados.
¿Cómo afectan los conflictos laborales en el nivel de productividad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro?	Identificar los motivos que conllevan a los conflictos laborales entre los empleados de las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro y su efecto en el nivel de productividad.	Los conflictos laborales disminuye el nivel de productividad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	El nivel de productividad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Los conflictos laborales.

MATRIZ DE VARIABLES

MATRIZ DE VARIABLES			
VARIABLES	PALABRAS CLAVES	SINONIMOS	INGLES
El Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro	Talento Humano	Recursos Humanos	"Human Resources
	Mediana empresa	Regular empresa	Regular company
	Grandes Empresas	Industrias	Industries
El desempeño de las funciones de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Desempeño	Cumplimiento	fulfillment
	Empleados	Trabajador	employee
La rotación de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Rotación de los empleados	Estabilidad de los empleados	Revolution employee
El nivel de productividad de los empleados en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.	Nivel de productividad	Elevación de productividad	Elevation of productivity
Deficiente selección de personal.	Selección de personal	Elección de personal	Personal Elección
El escaso conocimiento de los empleados.	Conocimiento	Competencia	Competencia
La inconformidad de los empleados.	Inconformidad	desacuerdo	disagreement
Los conflictos laborales.	Conflictos laborales	Enfrentamiento laboral	labor Enefrentamiento

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LINEA DE INVESTIGACION		
PALABRA CLAVE	FUNCION O ASOSIACION	
2. TALENTO HUMANO	5. SELECCION DE TALENTO HUMANO	http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/902/1/6583L155.pdf
	4. ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO	http://es.slideshare.net/EduardoLogia/gestion-del-talento-humano-chiavenato-3-th
	3. PROCESO DE TALENTO HUMANO	http://www.cursosycarreras.com.ec/maestria-en-direccion-de-recursos-humanos-y-el-desarrollo-organizacional-azuay-cuenca-uazuay-FO-143376
	2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	https://books.google.com.ec/books?id=FYxjgmxValC&printsec=frontcover&dq=talento+humano&hl=es&sa=X&ved=0CCQQ6AEwAGoVChMIgLT4joLGxwIVCPOAch1EQguJ#v=onepage&q=talento%20humano&f=false
1. Mediana empresa	2. FUNCIONES DE LAS MEDIANAS EMPRESA	https://books.google.com.ec/books?id=2NMedAshxncC&pg=PA20&dq=LAS+FUNCIONES+DE+LAS+MEDIANAS+EMPRESAS&hl=es&sa=X&ved=0CBsQ6AEwAGoVChMI_66S2YTGxwIVhpANCh1O6gaH#v=onepage&q=LAS%20FUNCIONES%20DE%20LAS%20MEDIANAS%20EMPRESAS&f=false
	1. ORIGEN Y CARACTERISTICAS DE LAS MEDIANAS EMPRESAS	https://books.google.com.ec/books?id=no7iybmIplkC&pg=PT79&dq=PROCESOS+DE+LAS+MEDIANAS+EMPRESAS&hl=es&sa=X&ved=0CDwQ6AEwCGoVChMIz66cm4bGxwIVC4wNCh3FtgOO#v=onepage&q=PROCESOS%20DE%20LAS%20MEDIANAS%20EMPRESAS&f=false
	3. ADMINISTRACIÓN DE LAS MEDIANAS	https://books.google.com.ec/books?id=L5Eeysh8hggC&pg=PA119&dq

	EMPRESAS	=CARACTERISTICAS+DE+LAS+MEDIANAS+EMPRESAS&hl=es&sa=X&ved=0CCAQ6AEwAWoVChMI6qzW-4XGxwIVS9WACH3LTAGO#v=onepage&q=CARACTERISTICAS%20DE%20LAS%20MEDIANAS%20EMPRESAS&f=false
	4. GESTION DE LAS MEDIANAS EMPRESAS	http://ugp.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/M.-GESTI%C3%93N-EMPRESAS-PEQUE-Y-MEDIANAS.pdf
1. Grandes Empresas	X. FACTORES DE EXITO DE LAS GRANDES EMPRESAS	https://books.google.com.ec/books?id=n1EVHHZUdXMC&pg=PA43&dq=ESTRATEGIAS+DE+LAS+grandes+empresas&hl=es&sa=X&ved=0CCYQ6AEwAmoVChMI26S6vYvGxwIVR9KACH2pvgeL#v=onepage&q=ESTRATEGIAS%20DE%20LAS%20grandes%20empresas&f=false
	REESTRUCTURACION DE LAS GRANDES EMPRESAS	https://books.google.com.ec/books?id=p29CDyawmq0C&printsec=frontcover&dq=grandes+empresas&hl=es&sa=X&ved=0CBsQ6AEwAGoVChMI4O umlrGxwIVioNCh04tAeb#v=onepage&q=grandes%20empresas&f=false
	X. LIDERAZGO EN LAS GRANDES EMPRESAS	https://books.google.com.ec/books?id=HdaHPD-Kev8C&printsec=frontcover&dq=grandes+empresas&hl=es&sa=X&ved=0CCsQ6AEwA2oVChMI4O umlrGxwIVioNCh04tAeb#v=onepage&q=grandes%20empresas&f=false
	X. PROCESOS DE SELECCION DE PERSONAL EN LAS GRANDES EMPRESAS	https://books.google.com.ec/books?id=697_dPbN-jMC&pg=PA198&dq=grandes+empresas&hl=es&sa=X&ved=0CDsQ6AEwB2oVChMI4O umlrGxwIVioNCh04tAeb#v=onepage&q=grandes%20empresas&f=false
Desempeño	3. FUNCIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	https://books.google.com.ec/books?id=2NMedAshxncC&pg=PA97&dq=FUNCIONES+DEL+DESEMPE%C3%91O&hl=es&sa=X&ved=0CDIQ6AEwBWoVChMizZ7piYzGxwIVQoINCh0UvwuO#v=onepage&q=FUNCIONES%20DEL%20DESEMPE%C3%91O&f=false

	2. OBJETIVO DEL DESEMPEÑO LABORAL	https://books.google.com.ec/books?id=Y34I6turglkC&pg=PA335&dq=ESTRATEGIAS+DEL+DESEMPE%C3%91O&hl=es&sa=X&ved=0CCsQ6AEwA2oVChMI57eS0Y3GxwIVgowNCh0hZQzC#v=onepage&q=ESTRATEGIAS%20DEL%20DESEMPE%C3%91O&f=false
	1. CARACTERISTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL	https://books.google.com.ec/books?id=mbobGfzJ5-YC&pg=PA24&dq=CARACTERISTICAS++DEL+DESEMPE%C3%91O&hl=es&sa=X&ved=0CDcQ6AEwBmoVChMI9oyV8Y3GxwIVRo0NCh2F5gqM#v=onepage&q=CARACTERISTICAS%20%20DEL%20DESEMPE%C3%91O&f=false
	3. PROCESO DEL DESEMPEÑO LABORAL	https://books.google.com.ec/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA26&dq=FUNCIONES+DEL+DESEMPE%C3%91O&hl=es&sa=X&ved=0CCEQ6AEwAWoVChMizZ7piYzGxwIVQoINCh0UvwuO#v=onepage&q=FUNCIONES%20DEL%20DESEMPE%C3%91O&f=false
3. Empleados	3. CONTROL DE EMPLEADOS	http://www.buenastareas.com/ensayos/Cargos-y-Funciones-De-Los-Empleados/76807903.html
	4. MOTIVACION DE LOS EMPLEADOS	http://portal.dafp.gov.co/portal/pls/portal/formularios.retrive_publicaciones?no=1853
	1. FUNCIONES DE LOS EMPLEADOS	http://www.derechos.org/nizkor/la/libros/soafont/cap11.html
	2. DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS	http://www.recursos-humanos.es/motivacion/Motivar-Empleados/
5. Rotación de los empleados	1. MOTIVOS DE LA ROTACION DE LOS EMPLEADOS	http://wikirrh.wikispaces.com/Rotaci%C3%B3n?responseToken=0aa1820322604865451aa901e134db17e
	2. CAUSAS DE LA ROTACION DE LOS EMPLEADOS	http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf

	3. COMO DISMINUIR LA ROTACION DE LOS EMPLEADOS	http://destinonegocio.com/gestion/cuatro-consejos-para-reducir-la-rotacion-del-personal-en-las-empresas/
8. Nivel de productividad	MEDICION DE PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS	http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/medicion_capacitacion.pdf
	PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS	http://pyme.lavoztx.com/cmo-medir-la-productividad-de-los-empleados-4639.html
	Cómo evitar la falta de productividad de los empleados	http://www.tendencias21.net/Como-evitar-la-falta-de-productividad-de-los-empleados-durante-la-tarde_a14934.html
4. Selección de personal	COMO MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD	http://www.blog-emprendedor.info/como-aumentar-la-productividad-en-la-empresa/
	FASES DE SELECCION DE PERSONAL	http://www.formacionyempleo.ugt-andalucia.com/uploads//3_4_Proceso_selecci%C3%B3n_Fases_Pruebas.pdf
	PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL	http://www.crecenegocios.com/el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/
7. Conocimiento	OBJETIVOS DE SELECCION DE PERSONAL	http://www.ehowenespanol.com/objetivos-reclutamiento-seleccion-lista_125889/
	ORIGEN DEL CONOCIMIENTO	http://filosofia.laguia2000.com/ciencia-y-filosofia/el-origen-del-conocimiento
	CARACTERISTICAS DEL CONOCIMIENTO	http://linacamila16.blogspot.com/2010/11/cuales-son-las-caracteristicas-del.html
6. Inconformidad	PORQUE SE DA LA INCOMFORMIDAD DE LOS EMPLEADOS	http://slideplayer.es/slide/3379918/

URKUND

URKUND

Document [tesis casi lista \(1\).docx](#) (D15621535)

Submitted 2015-10-09 21:49 (-05:00)

Submitted by miriamsolis3@hotmail.com

Receiver oguzmana1.unemi@analysis.orkund.com

Message TESIS ESTUDIO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LOS NIVELES DE GESTIÓN [Show full message](#)

6% of this approx. 31 pages long document consists of text present in 6 sources.

List of sources

- <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/657/3/DISE%C3%91O%20DE%20ESTR...>
- <http://salarios.trabajo.gob.ec/documentos/Base%20legal.pdf>
- <http://introadministracion.wikispaces.com/file/view/Resumen%20Administracion%20Talent...>
- <http://www.entremundos.org/databases/Recursos%20Humanos.ppt>
- <http://www.ame.gob.ec/ame/index.php/component/phocadownload/category/6-modelos-de-...>
- http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-42752004001100...

Alternative sources

0 Warnings Reset Export Share

86% Active

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES
PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL. TÍTULO DEL PROYECTO

ESTUDIO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LOS NIVELES DE GESTIÓN EN MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS DEL CANTÓN MILAGRO EN EL PERIODO 2014 – 2015 AUTORAS: REAL IBARRA ESTEFANÍA ALEJANDRA SOLIZ ORDOÑEZ MIRIAM SUSANA MILAGRO, OCTUBRE DEL 2015

ECUADOR

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por la Srta. Estefanía Alejandra Real Ibarra y la Srta.

Miriam Susana Soliz Ordoñez, para optar por el

título de Ingeniero Comercial y que acepto tuturar a las estudiantes, durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación, evaluación y sustentación. Milagro,


a los días del mes de Octubre del 2015 Ing. Oscar Guzmán Arias MAE.


_____ Firma del tutor




External source: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/657/3/DISE%C3%91O%20DE...> **86%**



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES
PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA COMERCIAL TÍTULO DEL PROYECTO


DOCUMENTOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DEL CANTÓN MILAGRO

Outlook.com  Nuevo Responder | Eliminar Archivar Correo no deseado | Limpiar Mover a Categorías ...


camaradecomerciodemilagro 



RV: Base de Datos 2014 CAMARA DE COMERCIO DE MILAGRO   


 CAMARA COMERCIO (camaradecomerciodemilagro@hotmail.com) [Agregar a contactos](#)  22/09/2015 [Documentos](#)

Para: aleja161993@hotmail.com, miriamsolis3@hotmail.com 

De: **CAMARA COMERCIO** (camaradecomerciodemilagro@hotmail.com)
Enviado: martes, 22 de septiembre de 2015 10:11:21
Para: aleja161993@hotmail.com (aleja161993@hotmail.com); miriamsolis3@hotmail.com (miriamsolis3@hotmail.com)

 camaradecomerciodemilagro@hotmail.com es de confianza. Mostrar siempre el contenido.

 1 dato adjunto (94,6 kB) Outlook.com [Vista activa](#) 


BASE CAMARA 201...

[Descargar como zip](#) [Guardar en OneDrive](#)

Excel Online OneDrive Documents BASE CAMARA 2014 ACTUALIZADA Compartir Estefy Real Cerrar sesión

ARCHIVO INICIO INSERTAR DATOS REVISAR VISTA ¿Qué desea hacer? ABRIR EN EXCEL

Desahcer Portapapeles Fuente Alineación Número Tablas Celdas Edición

090881663-0

	A	B	C	D	E	F	G
1		NOMBRE	C. IDENTIDAD	DIRECCIÓN	NOMBRE COMERCIAL	NATULAREZA DEL COMERCIO	REPRESENTA
2	4	Achanci Bonifaz Mirella Yessenia	092256487-7	9 De Octubre 7 y 5 De Octubre (naranjito)	Comercial Mirella	Almacen de ropas	Achanci Bonfaz Mirella Ye
3	7	Acurio Ulloa Gustavo Antonio	090746760-9	Juan Montalvo y Chile	Mueblería Acuario	Elaboracion y venta de Muebles	Acurio Ulloa Gustavo Anto
4	24	Andrade Borrero Vilma Cecilia	090146466-9	Av. Sanchez 437 y la 20 (Pradera Sto. Grupo)	Venta de productos Yanibal	Venta de productos Yanibal ACTIVIDADES COMERCIALES A CARGO DE COMISIONISTAS	Andrade Borrero Vilma Ce
5	54	Avila Avila José Dionicio	090234318-5	García Moreno y 9 de Octubre	Palacio del Calzado	Venta de calzado y ropa	Avila Avila José Dionicio
6	55	Avila Gomezuello Julio	091914152-3	Av. Mariscal Sucre Entre Call. Naranjito y Correa Franco	Motos Repuestos Locin	Venta de motos	Avila Gomezuello Julio
7	62	Bajaña Salazar José Sacarias	090116616-5	Av. Mariscal Sucre		VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE ARROZ	Bajaña Salazar José Saca
8	95	Brto Alvarez Tobias Vicente	060057638-3	Av. Colón y Andrés Belo	Distribuidora Marianita	Venta de gas	Brto Alvarez Tobias Vcen
9	103	Cadena Almeida Carlos	120095357-6	24 de Mayo 518 entre 9 de Octubre y Rocafuerte	Distribuidora de viveres COMERCIAL CADVILL	venta de viveres AL POR MAYOR Y MENOR DE ALIMENTOS EN GENERAL	Cadena Almeida Carlos
10	104	Cadena Gaibor Patricio Javier	120241045-0	Av. Chile y Chimborazo	Compu centro	Venta de Computadoras	Cadena Gaibor Patricio Ja
11	114	Campoverde Lozano Luis Freddy	120286304-7	km 5 1/2 vía Naranjito	Piladora "San Luis"	Produccion de arroz	Campoverde Lozano Luis
12	132	Chavez Brito Nora Elizabeth	091169534-4	Andres Bello y Av Quito	Casa de Mueble de pino	Mueblería	Chavez Artieda Martha Ce
13	148	CIA AZUCARERA VALDEZ	091136018-8	Garcia Moreno y Roberto Astudillo	CIA AZUCARERA VALDEZ	Elaboracion de Azucar	CIA AZUCARERA VALDE
14	150	CIA. BANNANME S.A (Andrade Geni)	090973519-3	Km. 1/2 Via Naranjito Frente linea de tren	BANANME S.A	Venta y compra de banano y sus derivados	BANNANME S.A (Andra

SOLICITUD DE BASE (2) Hoja1

AYUDAR A MEJORAR OFFICE

Microsoft Corporation [US] https://onedrive.live.com/view.aspx?resid=90A1BD2C5EA23472:509&app=Excel

Excel Online OneDrive Documents BASE CAMARA 2014 ACTUALIZADA Compartir Estefy Real Cerrar sesión

ARCHIVO INICIO INSERTAR DATOS REVISAR VISTA ¿Qué desea hacer? ABRIR EN EXCEL

Desahcer Portapapeles Fuente Alineación Número Tablas Celdas Edición

fx 090881663-0

	B	C	D	E	F	G
43	Orlega Diaz Washington	040137896-3	Garcia Moreno y Pedro Carbo	EDICIONES ORTEGA	VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE LIBROS	
44	Palacios Albarracin Jaime Antonio	090193496-8	Garcia. Moreno ent Rocafuerte y 9 de Octubre	Comercial Palacios	Venta de ropa	Palacios Albarracin Jaime Antonio
45	Paredes Echeverría Ángel Miguel	090500018-8	Eloy Alfaro y Manuel Hidalgo		VENTA AL POR MAYOR DE GRANOS	Paredes Echeverría Ángel Miguel
46	Pereira Zerna Wilson Gustavo	090938382-0	Av Quito 407 y Lizardo Garcia	Distribuidora Pereira	Venta de materiales de construcción	Pereira Zerna Wilson Gustavo
47	Rea Pucó Segundo Baltazar	090356358-3	12 de Febrero entre Garcia Moreno y 24 de Mayo	Comercial Defaz	Venta de artículos varios VENTA AL POR MENOR DE CALZADO	Rea Pucó Segundo Baltazar
48	Robles Eguez Segundo Camilo	090881663-0	12 de Febrero y Calderón		VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE PRODUCTOS AGRICOLAS	Robles Eguez Segundo Camilo
49	Rubio Giraldo Jovanny José	092441548-2	24 de Mayo y 12 de Febrero	Avicola La Milagreña	Venta de carnes de pollo, res, etc	Rubio Giraldo Jovanny José
50	Santur Macias Zaira Iliana	0912409067	Garcia Moreno y Vargas Torres	Vta. De productos Agrícolas	Vta. De productos Agrícolas Y BALANCEADO	Santur Macias Zaira Iliana
51	Samiento Anguisaca Angel	090812509-9	Juan Jose Flores Y Av Colon (Mercado La Colon y Federico P	"Tercena Bladimir "	ventas al x mayor y menor de carnes	Samiento Anguisaca Angel
52	Soto Sarango Nelson Efraín	110163519-9	24 de Mayo y Rocafuerte	Nuevo favorito	Comercial productos de consumo masivo	Soto Sarango Nelson Efraín
53	Super Mercado La Favorita (Aki)	170265907-7	Av. Chirjos frente monumento las Piñas			Sudario Vera Sandra Araceli
54	Xiaolu Chen	179187959-7	Juan Montalvo y Pedro Carbo		ACTIVIDADES DE IMPORTACION, EXPORTACION, VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE UNA VARIEDAD DE PRODUCTOS	
55	TIA ALMACENES	120326997-0	García Moreno y 12 de Febrero	Almacen TIA	Venta de variedad de artículos DE CONFECCION DE ROPA A LA MEDIDA ACTIVIDADES	TIA ALMACENES
56	Tipán Brito Carlos Humberto	092100746-4	Juan Montalvo y Eloy Alfaro	Librería Dinamica	Librería y bazar	Tipán Brito Carlos Humberto

SOLICITUD DE BASE (2) Hoja1

**INDICADORES
ECONÓMICOS**

• Participación de la actividad económica

Establecimientos económicos:	5.0 mil establecimientos (4.2% de la provincia de GUAYAS).
Ingreso por Ventas:	651 millones (1.6% de la provincia de GUAYAS).
Personal Ocupado:	17.4 mil personas (3.2% de la provincia de GUAYAS).

Principales actividades que generan mayor ingreso

Clasificación CIU 4.0 Actividad Principal	%
Comercio al por mayor y al por menor - reparación de vehículos automotores y motocicletas.	62.8%
Industrias manufactureras.	13.5%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	10.8%

Fuente: INEC, Censo Económico 2010



Fuente: INEC, Censo Económico 2010



ENCUESTA



Por favor requerimos de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las mismas que nos ayudarán a desarrollar un proyecto de mucha importancia para conocer la selección del Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

Marque con una 'X' según sea su respuesta.

Nombre:.....

Cargo:.....

Empresa:.....

1. ¿Cómo identifica que existe una vacante o falta de personal en su empresa?

Necesidades Departamentales
Proyectos Temporales

Otros ¿Cuáles?.....

7. ¿Verifica que los datos de los aspirantes sean verdaderos?

SI
NO

2. ¿Tiene documentado el proceso de selección del personal?

SI
NO

8. ¿Cómo se comunica con los aspirantes?

Telefónicas
Personales
Email

3. ¿Tiene manual de procedimientos?

SI
NO

9. ¿Qué tipo de pruebas toma en la selección de personal?

Prueba de conocimiento
Test de personalidad
Test psicotécnicos
Otro ¿Cuál?.....

4. ¿Su empresa cuenta con la descripción de los perfiles de cargo?

SI
NO

10. ¿Cómo realiza las pruebas de contratación?

Telefónicas
Personales
Email

5. ¿Tiene su empresa políticas de reclutamiento de personal?

SI
NO

6. ¿Cómo realiza el reclutamiento de personal en su empresa?

Recolección de Curriculum
Recomendaciones Personales
Inscripciones por páginas web
Otros

11. ¿Cuáles son las preguntas que realiza a los aspirantes?

¿Cuál fue su último puesto de trabajo?
¿Cuál fue los motivos de su salida?
¿Cuáles son sus expectativas salariales?
Otra ¿Cuál?.....
¿Cuáles?.....

12. ¿Existen sueldos establecidos en su empresa?

SI
NO

13. ¿Realiza exámenes médicos a los seleccionados antes de ingresar a su empresa?

SI
NO

14. ¿Su empresa realiza los contratos según las leyes establecidas en el país?

SI
NO

15. ¿Qué tipo de contratos utiliza en su empresa?

Contrato Tiempo Fijo
Contrato Indefinido
Contrato Temporada
Otro
¿Cuál?.....

16. ¿Los seleccionados a ocupar la vacante en su empresa pasan por?

Pruebas
Capacitaciones
Inclusión
Ninguna

17. ¿Evalúa al personal después del periodo de prueba?

SI
NO



ENCUESTA



Por favor requerimos de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las mismas que nos ayudarán a desarrollar un proyecto de mucha importancia para mejorar la selección del Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

La encuesta es anónima y marque con una 'X' según sea su respuesta.

EDAD HOMBRE MUJER

1. ¿Qué tiempo que lleva usted trabajando en la empresa?

0 – 1 AÑOS 1 – 5 AÑOS 5 – 10 AÑOS MAS DE 10 AÑOS

2. ¿Cuál fue el medio de ingreso a su puesto de trabajo?

REDES SOCIALES
ANUNCIO
PERIODICO
TELEVISION
OTROS MEDIOS

3. ¿Al ser contratado pasó por todas las pruebas necesarias?

SI NO

4. ¿Tiene una profesión?

SI NO

5. ¿Su puesto de trabajo está acorde a su profesión?

SI NO

6. ¿Ha tenido usted problemas de desempeño en su puesto de trabajo?

SI NO

7. ¿Se siente conforme con su puesto de trabajo?

SI NO

8. ¿Desearía cambiar de puesto de trabajo?

SI NO

EN LA EMPRESA EN OTRA EMPRESA

9. ¿Se siente conforme usted con la remuneración que recibe por las funciones que realiza en su puesto de trabajo?

SI

NO

10. ¿Cómo califica usted el ambiente laboral de su trabajo?

CONFORTABLE

POCO CONFORTABLE

NO ES CONFORTABLE

11. ¿Con que frecuencia usted tiene conflictos laborales con sus compañeros de trabajo?

FRECUENTEMENTE

MUY FRECUENTE

POCO FRECUENTE

NUNCA

12. ¿Usted resuelve sus conflictos laborales?

SI

NO

13. ¿Cómo se resuelve sus conflictos laborales?

ACTUAR POR NUESTRA CUENTA

ACTUAR CON ARMONIA

USAR LA INTELIGENCIA EMOSIONAL

DISMINUIR TENSIONES



ENTREVISTA



Por favor requerimos de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las mismas que nos ayudarán desarrollar un proyecto de mucha importancia para mejorar la selección del Talento Humano en las medianas y grandes empresas del Cantón Milagro.

Nombre:
Cargo:
Empresa:

1.- ¿Qué metodología utilizan en su empresa para la selección y contratación del personal nuevo?

.....
.....
.....
.....

2.- ¿Cree que el escaso conocimiento de los empleados en las funciones de su puesto de trabajo afecta al desempeño del mismo? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....

3.- ¿Usted piensa que por la inconformidad que se da en los empleados abandonan su puesto de trabajo? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....

4.- ¿Qué tan frecuente se dan los conflictos laborales en su empresa? ¿Por qué?

.....
.....

.....
.....

5.- ¿Ha sido partícipe de conflictos laborales? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....

6.- ¿Usted ha resuelto los conflictos laborales en su empresa? ¿Cómo lo ha hecho?

.....
.....
.....
.....

FOTOS

