

Urkund Analysis Result

Analysed Document: CERVANTES ARBOLEDA NANCY MELISA.docx (D38226205)
Submitted: 5/2/2018 7:53:00 PM
Submitted By: cbastidasv@unemi.edu.ec
Significance: 4 %

Sources included in the report:

PROYECTO JOEL torres avan.docx (D24353940)
ANDREA ACOSTA TESIS CORRECCION 27-01-2016.docx (D17560981)
Tesis Julia Cristina Alvarado SÃ¡nchez.pdf (D14361866)
Tesis Talento Humano Rina Velasco..docx (D16981828)
<http://www.monografias.com/trabajos71/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal4.shtml>

Instances where selected sources appear:

6

INTRODUCCIÓN La empresa Agroberruz S.A. dedicada a la producción de banano convencional comenzó sus operaciones en Ecuador en el año 2013, esto en base a un estudio que se realizó en el país observando grandes ventajas que existe para la producción de la fruta. A medida de que la empresa fue creciendo y los nuevos cambios a nivel mundial en la parte laboral, es importante el poder mejorar los sistemas que se emplean para poder seleccionar al personal que desee laborar dentro de la empresa, en la cual se sepa cuáles son las obligaciones y requerimientos que se deben cumplir.

Por lo que la actual investigación se ha llevado a cabo por las facilidades que la empresa ha dado en entregar la información que se ha necesitado para la elaboración de este documento, ya que esto ayuda a que todos los involucrados sepan cuáles son los pasos a seguir dentro de la selección del personal.

Para poder elaborar un buen procedimiento, se realizara un estudio de manera muy meticulosa para poder saber cuáles son los problemas que puede estar pasando la empresa al momento de contratar al personal.

En la actualidad se pudo observar muchos problemas los mismos que deben ser solucionados lo más pronto posible ya que si no se lo hace puede crear problemas que afecten al rendimiento de la empresa, ya que al momento de que se contrate al personal no solo se puede estar contratando personal no idóneo para el área a ocupar, sino que los mismos puedan ingresar con problemas de salud o psicológicos.

La persona que este encargada del departamento de Talento Humano deberá estar debidamente capacitado para proporcionar el debido apoyo ofreciendo los debidos conocimiento de cómo proceder a seleccionar al personal adecuado a laborar, donde se sepa cómo realizar las entrevistas y que se pueda saber un poco más de la persona que va hacer contratado.

Con esto se establecerá la metodología de investigación en la que se dará a conocer cuáles serán las técnicas que serán empleadas para poder recolectar información dando a conocer cuál será el paso a seguir en el proceso de selección. CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Agroberruz S.A. empieza sus actividades en el año 2013, es una empresa dedicada a la producción de banano convencional, en la cual la hacienda se encuentra ubicada en el Recinto Buenos Aires de la Parroquia Santa Rosa de Flandes del Cantón Naranjal Provincia del Guayas, la misma que está dentro de la zona rural, donde la mano de obra contratada es de educación básica y muchas veces existe cierto porcentaje de analfabetismo.

Ya que el impropio desempeño del talento humano en la empresa es producto de no contar con un procedimiento de selección del personal, ya que esto incita a contratar personal no adecuado para poder realizar las labores, lo mismo que afecta a la producción y la rentabilidad de la empresa.

La inexactitud en la selección restringe al personal el poder prosperar en su desarrollo profesional creando escaso apoyo debido a la falta de conocimiento lo que impide el buen desenvolvimiento en el área de trabajo, esto hace que no se pueda cumplir con las expectativas esperadas en base a la función que realice.

Por lo que dada la importancia que tiene talento humano dentro de las empresas para poder mejorar el nivel de contratación de los nuevos aspirantes, es de vital importancia poder constituir un departamento con personal debidamente capacitado en la que se adopten metodologías que ayuden a crecer la empresa, contratando personal altamente calificado para laborar en cualquier tarea encomendada, donde se le impartir la debida capacitación para que puedan adquirir los conocimientos necesarios que les ayude a ser más hábiles mejorando sus rendimientos en la que el empleador y el empleado salgan beneficiados creando un mejor ambiente laboral.

Es importante resaltar que a medida que se desee poder tener una mayor apertura en los diferentes mercados, estos imponen que se deba cumplir con infinidad de normativas en donde se puede notar una gran preocupación por los derechos humanos y el cumplimiento de los estándares éticos, lo cual obliga a crear un procedimiento que sea acorde a la actividad que realiza la empresa, apegado a los cumplimientos de la ley local y las normativas internacionales.

Objetivo General: Plantear un procedimiento de Selección de Personal para la empresa Agroberruz ubicada en el Rcto. Buenos Aires de la Parroquia Santa Rosa de Flandes del cantón Naranjal de la provincia del Guayas, esto ayudara al poder seleccionar al personal idóneo que pueda cumplir con los requerimientos de cada puesto de trabajo.

Objetivos Específicos: • Examinar las posibles secuelas al no tener personal capacitado dentro del área de talento humano al momento de ser contratados. • Analizar el efecto que se podría tener al no contar con técnicas que ayuden al momento de poder seleccionar al nuevo postulante. • Realizar un estudio para ver de qué manera pueden influir las políticas en la realización adecuada de las técnicas en que intervienen el departamento de Talento Humano.

Justificación: Actualmente las empresas solo contratan personal por empatía, más nos por las recomendaciones o a su vez haciendo un estudio de la persona a contratar si este está apto para realizar las labores dentro del área a laborar.

Por lo que es importante que la selección del personal se lo haga con el fin de crear beneficios hacia la empresa mejorando la rentabilidad de la misma, por lo que es de gran importancia mejorar los procesos en la selección de los nuevos postulantes contratando la persona idónea que pueda desarrollarse de manera eficiente en el puesto que ha sido designado dentro de la compañía.

Mediante este análisis se establecerá un sistema o modelo que ayude a mejorar el proceso de selección del personal que permita tomar las medidas correctas que ayuden al desarrollo de la empresa y que se pueda obtener los resultados esperados. Para esto la empresa debe contar con un procedimiento de selección del personal, en la que se detalle todos los puntos a

seguir y además poder saber si el personal que labora dentro del departamento de Talento Humano es el indicado para ocupar este puesto para que pueda desempeñar de manera correcta dentro de sus funciones.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL En base a los nuevos cambios que atravesamos en un mundo ya globalizado, las empresas deben actualizar sus sistemas, en este caso el proceso de reclutamiento y selección del personal idóneo para las diferentes áreas de la misma, ya que el futuro de cada empresa depende de tener gente calificada para laborar en las diferentes áreas, ya que esto ayudara a mejorar la productividad y rentabilidad de la organización.

Cabe recalcar que esto también depende en que las empresas cumplan con todos los requisitos legales y que puedan fortalecer, desarrollar y motivar al personal creando un ambiente laboral más atractivo.

En base a las nuevas exigencias que exigen los clientes y el mercado en sí, se ha tenido que fortalecer los procesos de reclutamiento y selección del personal, por lo que el departamento de Recursos Humanos debe estar preparado para asumir estos nuevos retos donde se pueda crear sistemas seguros para poder evaluar a los nuevos aspirantes, por lo que las empresas deben estar más pendientes de que esta función se realice de una forma eficaz ya sea de manera interna o externa.

El reclutamiento y la selección del personal deben considerarse dos puntos clave dentro del mismo proceso para poder obtener los colaboradores dependiendo del área donde vayan a laborar que son:

Entrevista preliminar

Solicitud de empleo

Entrevista

Exámenes pre ocupacionales

Decisión final

Donde existe un solo aspirante para una sola vacante, donde el aspirante es aceptado sin opcion de ser rechazado. Modelo de Colocación En donde hay varios aspirantes para una sola vacante en la cual se realiza un comparativo de los requisitos de puesto donde pueden ser rechazados o aceptados. Modelo de Selección Es una vision mas amplia donde existe varios aspirantes para cada vacante y varias vacantes para cada aspirante. Modelo de Clasificación

Reclutamiento Características del lugar de trabajo Requerimientos del lugar de trabajo
Descripción del lugar de trabajo Comparación Selección Características del aspirante
Valoraciones del aspirante Métodos de selección

1 Comparación de Reclutamiento y Selección

Entrevista preliminar

Solicitud de empleo

Entrevista

Exámenes pre ocupacionales

Decisión final

Donde existe un solo aspirante para una sola vacante, donde el aspirante es aceptado sin opción de ser rechazado. Modelo de Colocación En donde hay varios aspirantes para una sola vacante en la cual se realiza un comparativo de los requisitos de puesto donde pueden ser rechazados o aceptados. Modelo de Selección Es una visión más amplia donde existe varios aspirantes para cada vacante y varias vacantes para cada aspirante. Modelo de Clasificación

Reclutamiento Características del lugar de trabajo Requerimientos del lugar de trabajo Descripción del lugar de trabajo Comparación Selección Características del aspirante Valoraciones del aspirante Métodos de selección

Por lo tanto mencionaremos el proceso de reclutamiento y selección los cuales son los siguientes: 1. Planear y pronosticar la fuerza laboral para determinar los puestos que deberán cubrirse. 2. Integrar una bolsa de trabajo para tales puestos, reclutando candidatos internos o externos. 3. Indicar a los aspirantes que llenen los formularios de solicitud de empleo y que participen en una entrevista inicial de selección. 4. Usar diversas herramientas de selección como exámenes, verificación de antecedentes y estudios médicos para identificar los candidatos viables. 5. Enviar a uno o varios candidatos viables para el puesto con el supervisor responsable de trabajo. 6. Hacer al candidato o los candidatos una o más entrevistas de selección con el supervisor y otras autoridades relevantes, con la finalidad de determinar a qué aspirante se le hará un ofrecimiento real. CITATION Des11 \p 91 \l 12298 (Dessler, 2011, pág. 91)

1. Reclutamiento

Reclutamiento

0: ANDREA ACOSTA TESIS CORRECCION 27-01-2016.docx

68%

es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puesto dentro de la organización.

En esencia,

es un sistema de información mediante el

cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretenda llenar.

CITATION Chi11 \p 128 \l 12298 (Chiavenato, 2011, pág. 128)

En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. El reclutamiento tal como ocurre con el proceso de comunicación es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. CITATION Chi09 \p 116 \l 12298 (Chiavenato , Gestión del talento humano , 2009, pág. 116)

Se debe tener en claro que el reclutamiento es una actividad de anunciar las nuevas vacantes que puede haber dentro de cada área, por lo cual es una actividad positiva de invitación donde se recoge las carpetas de los nuevos aspirantes, mientras que la selección es una actividad de oposición, de elección y de poder escoger o decidir cuáles serán las personas idóneas para poder laborar dentro de las áreas que se las requiera para la organización.

1.1 Reclutamiento Interno y Externo Según el autor el Reclutamiento Interno: CITATION Ala16 \p 25 \l 12298 (Alava Gonzalez, 2016, pág. 25) "Hace referencia a la posibilidad de poder cubrir las vacantes con el personal ya existente dentro de la organización, donde la posible reubicación de empleados se convierte en una de las mejores alternativas para suplir este tipo de requerimientos".

Como indica el autor el reclutamiento externo: CITATION Gon16 \p 26 \l 12298 (Alava Gonzalez, Diseño de un modelo de gestión estratégica de talento humano pra el comercial "J&M" de la ciudad de Milagro, 2016, pág. 26) "Este tipo de reclutamiento se origina cuando la organización pretende satisfacer los requerimientos generados por una vacante laboral con personas ajenas al modelo de negocio". Hay que tener en cuenta que los reclutamientos pueden ser internos o externos, en el caso del reclutamiento interno es solo para los colaboradores que trabajen dentro de la misma empresa esto quiere decir que es para los empleados que van hacer privilegiados o trasladados a otras actividades que motiven al colaborador. En cambio el reclutamiento externo está enfocado a los nuevos aspirantes que aún no han sido seleccionados por la empresa y que están en el proceso de selección.

Como afirma el autor: (Chiavenato, Gestión del talento humano , 2009, pág. 117) "El reclutamiento interno y el externo contribuyen a la formación y la continua actualización del banco de talentos que servirá de fuente para los reclutamientos futuros".

1.2 Importancia del Reclutamiento Según la autora "Es un proceso selectivo; mientras mejor sea el reclutamiento más y mejores candidatos se presentaran para el proceso selectivo" CITATION Mur15 \p 15 \l 12298 (Murillo Tulmo , 2015, pág. 15). Debemos incitar en el verdadero valor que debe tener un reclutamiento eficiente por lo que es importante poder tener ya sistemas planteados que ayuden a poder emplear técnicas que nos ayuden con las entrevistas y pruebas para poder tener una buena selección de los mejores aspirantes.

Por lo que es importante actualizar y mejorar los sistemas que ayuden a poder obtener reclutamientos eficaces.

2. Selección La selección de la personal forma parte del procedimiento para el abastecimiento de personal que se requiera dentro de la empresa y es el paso que le sigue al reclutamiento.

Al analizar los resultados de los estudios previos encontramos que: “

0: Tesis Julia Cristina Alvarado SÃ¡nchez.pdf

86%

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización”

CITATION Chi111 \p 144 \l 12298 (Chiavenato , Administración de recursos humanos , 2011, pág. 144)

0: ANDREA ACOSTA TESIS CORRECCION 27-01-2016.docx

93%

La selección de personal funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas.

Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportunoCITATION All08 \p 103 \l 12298 (Alles , 2008, pág. 103).

Al analizar los resultados del estudio encontramos que la: CITATION Mur151 \p 19 \l 12298 (

0: PROYECTO JOEL torres avan.docx

89%

Murillo Tulmo , Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "Mercamaxx" del canton Los Bancos, provincia de Pichincha, 2015,

pág. 19)“Actividad de clasificación donde se escoge a aquellos que presentan mayor posibilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización”. La selección de personal es una similitud entre los talentos que pueda tener cada aspirante como los requerimientos para el cargo que pueda ocupar, por lo cual es muy importante el poder aplicar técnicas para la selección de la persona idónea para el puesto.

2.1 Importancia de la Selección del Personal El poder tener una buena selección del personal garantiza la prosperidad de una empresa en la que se pueda cumplir con todos los objetivos propuesto por la misma, pero sin embargo hasta ahora en la actualidad son procesos mal aplicados.

Hay que recalcar que para poder tener una buena selección hay que tener personal capacitado en el área de Recurso Humanos que pueda garantizar que él o los candidatos que sean seleccionados sea el idóneo para laborar en el área requerida y las tareas encomendadas.

En todo caso es fundamental el poder elaborar buenas técnicas o procedimientos bien definidos que permitan poder tener personal de buena calidad que ayude a mejorar la rentabilidad de la empresa.

2.2 Modelo de colocación, selección y clasificación de aspirantes

2 Modelo de colocación, selección y clasificación de aspirantes

Entrevista preliminar

Solicitud de empleo

Entrevista

Exámenes pre ocupacionales

Decisión final

Donde existe un solo aspirante para una sola vacante, donde el aspirante es aceptado sin opción de ser rechazado. Modelo de Colocación En donde hay varios aspirantes para una sola vacante en la cual se realiza un comparativo de los requisitos de puesto donde pueden ser rechazados o aceptados. Modelo de Selección Es una visión más amplia donde existe varios aspirantes para cada vacante y varias vacantes para cada aspirante. Modelo de Clasificación

Reclutamiento Características del lugar de trabajo Requerimientos del lugar de trabajo

Descripción del lugar de trabajo Comparación Selección Características del aspirante

Valoraciones del aspirante Métodos de selección

Entrevista preliminar

Solicitud de empleo

Entrevista

Exámenes pre ocupacionales

Decisión final

Donde existe un solo aspirante para una sola vacante, donde el aspirante es aceptado sin opción de ser rechazado. Modelo de Colocación En donde hay varios aspirantes para una sola vacante en la cual se realiza un comparativo de los requisitos de puesto donde pueden ser rechazados o aceptados. Modelo de Selección Es una visión más amplia donde existe varios aspirantes para cada vacante y varias vacantes para cada aspirante. Modelo de Clasificación

Reclutamiento Características del lugar de trabajo Requerimientos del lugar de trabajo Descripción del lugar de trabajo Comparación Selección Características del aspirante Valoraciones del aspirante Métodos de selección Ya habiendo hecho los comparativos de los requerimientos del puesto y de los aspirantes, puede suceder que ciertos aspirantes tengan requerimientos que se acerquen más al departamento que requirió el servicio para el puesto en sí, teniendo en claro que la organización no puede asignar al departamento interesado que pueda aceptar a los aspirantes aprobados en el proceso de colocación.

Elaborado por: Nancy Cervantes

3. Proceso de Selección de Personal Es importantes saber que para poder efectuar los compromisos de la selección de personal es indispensable que las medidas estén estipuladas sobre metodologías bien constituidas en la que se siga un procedimiento efectivo que ayude a poder encontrar nuevos aspirantes donde se pueda evaluar el potencial ya sea este de manera física o mental, así como una buena habilidad dentro del área donde se vaya a desempeñar.

En el proceso de selección se emplea metodologías que ayuden a poder escoger a la persona apropiada para la vacante, al comienzo se deberá establecer quienes cumplan con los requerimientos mínimos que se deberá cubrir para poder obtener el puesto, de esta manera se pueda descartar a los que no cumplan con los requerimientos mínimos solicitados.

La cantidad de puntos que se deberá cumplir en el sumario de selección y su continuidad, puede variar no solo con la empresa sino además con el cargo que pueda ocuparse, ya que para algunos cargos solo puede ser necesario una entrevista o exámenes médicos y para otros es indispensable realizar algunas entrevistas o procesos investigativos designadas para otros puestos.

3.1 Técnicas de Selección de Personal Estos son los procesos empleados para poder obtener la información sobre el aspirante y sus particularidades personales, al emplear técnicas para la selección del personal ayuda a conseguir una información equitativa sobre las apreciaciones exclusivas de los aspirantes, esto nos dará como resultado la información necesaria sobre el comportamiento de los aspirantes ayudando a tener una idea más clara de la persona que se pueda contratar.

- Entrevista de Selección La entrevista forma parte de las principales herramientas en el proceso de selección de personal, es un encuentro cara a cara entre entrevistador y entrevistado, se efectúa mediante una conversación formal de preguntas y respuestas, un primer propósito es medir y evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto determinado, el segundo se enfoca en evaluar o calificar sus aptitudes, experiencias laborales,

estilo de vida y habilidades, que lo puedan llevar a encajar en la empresa CITATION Cam14 \p 6 \l 12298 (Camargo Cadena , 2014, pág. 6).

Esto es uno de los métodos más empleados ya sea en las pequeñas, medianas y grandes empresas, es importante considerar que a pesar de que es uno de los métodos más imprecisos influye mucho en la decisión para poder seleccionar al aspirante. Cabe recalcar que las entrevistas de los aspirantes también tienen otras metodologías ya sea por el desenvolvimiento, disposición, entre otros. Cualquiera que sea la metodología a utilizar para proceder con la entrevistas se lo debe hacer con una gran destreza para poder obtener resultados positivos.

- Pruebas o exámenes de conocimientos o habilidades Este tipo de pruebas son aplicadas con la finalidad de verificar el grado de conocimiento y habilidad que posee el aspirante, por lo general son utilizadas en puestos de gran relevancia como lo es la supervisión, área gerencial, administrativa o afines CITATION Cab13 \p 31 \l 12298 (Alava Gonzalez, Diseño de un modelo de gestión estratégica de talento humano para el comercial "J&M" de la ciudad de Milagro., 2016, pág. 31).

Este tipo de pruebas consisten en herramientas equitativas para evaluar los conocimientos y habilidades obtenidos ya sea por medio de los estudios, la experiencia o adiestramiento ya que lo que se busca es poder saber el nivel de conocimiento que el aspirante pueda demostrar en base al puesto de trabajo, como además la destreza que pueda manejar en base a las tareas encomendadas.

- Pruebas Psicológicas Según los autores: "Las pruebas psicológicas son instrumentos que tiene el objetivo de analizar, evaluar y medir una característica específica, o los rasgos personales que determinen la personalidad de una persona." CITATION Cab131 \p 67 \l 12298 (Cabezas Velez , Castillo Monserrate , & Castillo Quiñonez , 2013, pág. 67). Por lo que es de gran importancia que se le realice esta prueba a un nuevo aspirante ya que esto permite el poder saber que no padezca de trastornos mentales, problemas de actitud o cualquier anomalía que afecte al desarrollo del nuevo aspirante dentro del área que se lo designe.

- Exámenes pre ocupacionales Como indican los autores: "

El análisis médico

0: <http://www.monografias.com/trabajos71/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal4.shtml> 85%

puede ser utilizado para determinar si el aspirante califica para los requerimientos físicos de la posición, y para descubrir alguna limitación médica que deba tenerse en cuenta

para la colocación del aspirante"

CITATION Gui12 \p 78 \l 12298 (Guillén Bonilla , Benítez AS, & Benítez Astudillo, 2012, pág. 78). Uno de los requerimientos de selección que se le realiza en los aspirantes son dichos

exámenes médicos previamente a ser asignados al lugar de trabajo, estos también serán de gran ayuda para tener un registro del estado de salud del candidato.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

Es importante el poder puntualizar la metodología a emplear ya que esto ayudara a mejorar el desarrollo del análisis empleado, se procederá a describir los métodos empleados a continuación:

Tipo de investigación

Investigación de campo. La investigación de campo es aquella

0: Tesis Talento Humano Rina Velasco..docx

87%

que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna,

es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carates de investigación no experimental. CITATION Ari12 \p 31 \l 12298 (Arias , 2012, pág. 31)

Se utilizara un método que permita poder puntualizar de manera más detallada el procedimiento que realiza la empresa al momento de poder seleccionar a los aspirantes que sean aptos para laborar dentro de las áreas que se los requiera, identificando las inexactitudes que pueda tener la selección de personal.

Técnicas: Se emplean las siguientes técnicas:

Observación directa. Es empleada para poder analizar el desenvolvimiento de los empleados de la empresa Agroberruz S.A. para evidenciar de qué manera realizan sus labores.

Entrevista. Esta técnica se la realizó al responsable del Departamento de Cumplimientos de la ley y certificaciones internacionales de la empresa Agroberruz S.A. con el propósito de recabar información que nos permita estudiar los resultados obtenidos con el fin de obtener solución a los posibles problemas detectados en dicha empresa.

Resultados: En base a las entrevistas realizadas se ha podido analizar lo siguiente:

- Que la empresa no cuenta con un procedimiento para realizar la selección del personal.
- No existe un medio para la difundir o comunicación las vacantes existentes.
- Al no tener un procedimiento de selección, el personal de talento humano no está debidamente capacitado.

Entrevista dirigida al responsable del Departamento de Cumplimientos de la ley y certificaciones internacionales.

1. ¿Cuán importante es que la empresa que cuente con un procedimiento de personal idóneo para la actividad que realizan? Esto nos permitirá obtener un mejor rendimiento en cualquier área de la empresa, además que nos ayuda a poder seleccionar un personal adecuado.
2. ¿Qué herramientas utiliza la empresa para la selección del personal? Las herramientas que por el momento aplicas son: Análisis de la carpeta del personal, requerimientos de documentos, entrevista al aspirante, test psicológico, test de consumo de drogas y alcohol.
3. ¿Cuál es el procedimiento para evaluar los conocimientos y habilidades del aspirante? Esto se mide por medio de la entrevista en el momento que se la realiza al aspirante, también se efectúa un estudio de la persona por contratar durante los tres meses de prueba que dispone la ley en el caso de que la persona cumpla con la labor encomendada el contrato será de manera indefinida
4. ¿Cuáles son los medios que la empresa utiliza para dar a conocer una vacante? No contamos con un medio, lo que se realiza es comunicar en el medio laboral de manera verbal que hay una vacante.
5. ¿Está de acuerdo usted con el proceso de reclutamiento y selección del personal que se realiza en la empresa? No estoy de acuerdo, porque no contamos con un procedimiento en sí para seleccionar el personal indicado que pueda cumplir con todas las expectativas que requiera la empresa.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

1. PROPÓSITO: Aplicar un proceso de contratación de personal en AGROBERRUZ S.A con el fin de determinar las condiciones de ingreso de nuevos empleados como partida del primer día de trabajo.
2. ALCANCE: El procedimiento es aplicable a todas las personas que oficialmente ingresen a laborar en la empresa. Se le dará prioridad a la mano de obra local ya que de esta manera podemos mejorar el ambiente laboral de la comunidad como la logística de la empresa.
3. DEFINICIONES 3.1. Documentos aplicables y/o anexos: serán todas aquellas fuentes de información complementarias que ayuden en la ejecución del procedimiento, en caso de ser necesario los anexos serán adjuntados al procedimiento: formatos, guías, manuales, hojas.
3.2. Encargado de la aplicación del procedimiento: la o las personas responsables de emplear este documento.
3.3. Nuevo empleado: persona que se eligió para ocupar el puesto vacante y que por lo tanto es de nuevo ingreso a la empresa.
3.4. Contrato: documento que acuerda las condiciones legales, normas y políticas que ha de conocer y cumplir el nuevo empleado.
4. RESPONSABILIDADES 4.1. Gerencia Contratante 4.1.1 Es responsabilidad de la Gerencia General, de Producción firmar los contratos de personal que estén a cargo de su departamento.
4.1.2 Revisar la contratación periódicamente en caso de tener que actualizarla.

4.1 Encargado de Talento Humano 4.1.1 Es responsabilidad de Talento Humano citar al personal y entregarle los requerimientos que se necesita para poder armar la carpeta respectiva. 4.1.2 Recibir la carpeta del nuevo postulante, revisar que esta estén todos los documentos solicitados para luego ser aprobada. 4.1.3 Realización de la entrevista 4.1.4 Apenas se tenga el contrato aprobado por el MDT. 4.1.5 Acompañar al personal en la firma del contrato. 4.1.6 Leer el contrato o vigilar que el nuevo empleado lo lea. 4.1.7 Aclarar las dudas que se generen de la lectura del contrato. 4.1.8 Entrega de la copia del contrato al trabajador. 4.1.9 Crear un expediente de ingreso del nuevo personal.

4.3 Guardia de Seguridad 4.3.1 Es responsabilidad del Guardia de Seguridad controlar la entrada y salida del nuevo personal que se presente a su primer día de ingreso.

5. RESPONSABLE DE LA REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO El departamento de Certificaciones, será el responsable de revisar y actualizar este procedimiento al transcurrir 12 meses de su publicación, esto de forma integrada con los responsables del mismo, o bien antes, en caso de que genere un cambio en la empresa que afecte al presente documento. Posterior al primer año la actualización del documento, se dará únicamente la revisión en los casos, en los que el sistema administrativo cambie y afecte a este procedimiento.

6. PROCEDIMIENTOS 6.1 Flujograma

3 Proceso de Selección

Entrevista preliminar

Solicitud de empleo

Entrevista

Exámenes pre ocupacionales

Decisión final

Donde existe un solo aspirante para una sola vacante, donde el aspirante es aceptado sin opcion de ser rechazado. Modelo de Colocación En donde hay varios aspirantes para una sola vacante en la cual se realiza un comparativo de los requisitos de puesto donde pueden ser rechazados o aceptados. Modelo de Selección Es una vision mas amplia donde existe varios aspirantes para cada vacante y varias vacantes para cada aspirante. Modelo de Clasificación

Reclutamiento Características del lugar de trabajo Requerimientos del lugar de trabajo Descripción del lugar de trabajo Comparación Selección Características del aspirante Valoraciones del aspirante Métodos de selección

Entrevista preliminar

Solicitud de empleo

Entrevista

Exámenes pre ocupacionales

Decisión final

Donde existe un solo aspirante para una sola vacante, donde el aspirante es aceptado sin opción de ser rechazado. Modelo de Colocación En donde hay varios aspirantes para una sola vacante en la cual se realiza un comparativo de los requisitos de puesto donde pueden ser rechazados o aceptados. Modelo de Selección Es una visión más amplia donde existe varios aspirantes para cada vacante y varias vacantes para cada aspirante. Modelo de Clasificación

Reclutamiento Características del lugar de trabajo Requerimientos del lugar de trabajo Descripción del lugar de trabajo Comparación Selección Características del aspirante Valoraciones del aspirante Métodos de selección

Elaborado por: Nancy Cervantes 6.2 Entrevista preliminar 6.2.1 Esta se realiza para poder tener una idea de la experiencia que pueda tener el nuevo aspirante en la labor que vaya a desempeñar.

6.3 Exigencia de Requisitos 6.3.1 El Encargado de Talento Humano deberá exigir los siguientes requisitos: • 2 copias de cedula de identidad y certificado de votación (color). • 2 copias de cedula de identidad y certificado de votación (blanco y negro). • Record policial original • Copia de libreta militar (solo si la tiene). • Copia a color de la cedula de identidad de la esposa (esposo) si están legalmente casados, acta de matrimonio o el acta notariada de unión libre. • Copia de la partida de nacimiento de los hijos o copia de cedula (menores de 18 años). • Examen de colinesterasa certificado de un laboratorio. • Cuenta de ahorros (número de tarjeta) del Banco de Machala (el certificado de la empresa). • 2 referencias personales. • 2 referencias de trabajo. • Certificado de estudio de hijos.

Es importante señalar que antes de que se recopile toda la información se verificara la edad del solicitante para corroborar que el mismo no sea un menor de edad.

6.4 Solicitud de empleo 6.3.1 Al momento de que se recepta la carpeta con todos los requisitos la persona encargada de Talento Humano procede a llenar junto con el aspirante la solicitud de empleo.

6.5 Entrevista del aspirante 6.5.1 Se proceda realizar la entrevista del nuevo aspirante donde demuestre sus cualidades.

6.6 Exámenes pre ocupacionales 6.6.1 Esto nos ayuda a constatar la condición psicofísica del nuevo aspirante lo cual incluye: • Examen clínico • Examen de laboratorio • Evaluación psicológica • Evaluación de consumo de alcohol y droga

6.7 Afiliación al Seguro Social 6.7.1 Se procede a la afiliación al sistema de seguridad social.

6.8 Ingreso de datos del Empleado al sistema 6.8.1 Se procede a crear el nuevo usuario dentro del software de nómina de la empresa (JDedwars) ingresando todos los datos del nuevo aspirante.

6.9 Elaboración y Firma de contrato por parte de Representante Legal 6.9.1 Se elabora el contrato y este a su vez es aprobado por el MT. 6.9.2 El contrato será revisado y aprobado por el Representante Legal, en el caso de que cumpla con todos los requisitos.

6.3 Firma de contrato por parte del nuevo empleado 6.3.1 La encargada de Talento Humano cita a la persona que fue seleccionada para que se presente a firmar el contrato. 6.3.2 El guardia de seguridad deberá registrar la entrada y salida de la persona que procederá a firmar el contrato. El guardia le pedirá presentar la cédula a su ingreso, entregándole el carnet como visitantes para poder ingresar la empresa, este punto se lo realiza por seguridad para verificar que sea el trabajador que va a firmar el contrato. 6.3.3 Se convoca al nuevo empleado a la sala de sesiones donde le recibirá la persona encargada de talento humano. 6.3.4 Se indica al nuevo empleado que deberá leer el contrato, o en su defecto, será leído por la encargada de talento humano. 6.3.5 Se le indica que proceda a firmar si está de acuerdo con las condiciones dadas. Si no sabe firmar deberá colocar la huella dactilar. 6.3.6 Luego la encargada de talento humano le dará la respectiva charla de inducción al trabajador para que esté al tanto de las normativas y política de la empresa. 6.3.7 Una vez que el trabajador ingresa se le elabora el carnet con los siguientes datos: • Nombre y apellido del empleado • N° de cédula • Fotografía del aspirante • Código del aspirante • Cargo a ocupar 6.3.8 El Encargado de Talento Humano deberá verificar que la firma sea igual a la de la cédula y que el número de cédula concuerde con el registrado.

6.4 Expediente de ingreso 6.4.1 Se debe de adjuntar de manera inmediata a la contratación los documentos de ingreso junto con el contrato para ser incluidos en un expediente personal. 6.4.2 En el caso del Record policial este se solicita al trabajador que sea actualizado cada año para verificar si el mismo ha cometido algún tipo de ilícito 6.4.3 Una vez entregada la documentación solicitada, se procede a verificar las firmas comparando la que hizo en el contrato, con la cédula de ciudadanía. 6.4.4 Luego se procede a verificar la fotografía con la persona que se está contratando al momento de presentar la documentación, comparando así mismo con la cédula de identidad y la que está en la solicitud de empleo. 6.4.5 El Encargado de Talento Humano vigilará y conservará el expediente en un Archivo de Expedientes personales por orden alfabético, verificara los antecedentes en posiciones críticas, tales como área de empaque/carga, seguridad, embarques, sistemas de Información, Gerentes, etc. 6.4.6 En el caso de que el empleado deje de laborar para la empresa, se le procederá a retirar la tarjeta de identificación, borrándolo del sistema para que el mismo ya no tenga acceso a cualquier instalación dentro de la hacienda, además se les pasara un comunicado a la parte administrativa como a los guardias para que sepan que dicha persona tiene prohibido el ingreso. 6.4.7 En el caso de que cada empleado pueda detectar cualquier anomalía dentro de la empaedora este será reportado y a su vez se estimulara al trabajador con un incentivo (no económico), para que en el caso de que pueda observar otro problema, lo pueda reportar de manera inmediata.

6.5 Brindar Equipo de Protección Personal Implementación de uniforme 6.5.1 El Encargado de Planillas deberá acompañar el nuevo trabajador a la Bodega y cerciorarse de la entrega del uniforme dependiendo del área donde vaya a trabajar. 6.5.2 El Encargado de Planillas deberá

facilitarle al nuevo empleado el carnet de trabajador que le permita identificarse como parte de la empresa.

7. LISTA DE DISTRIBUCIÓN Representante Legal Gerente Financiero Gerente de Producción
Departamento de Certificaciones Talento Humano

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

- Para la empresa Agroberruz S.A. es de gran importancia el poder tener personal idóneo apto para laborar en cada una de las funciones que les puedan ser asignadas, por lo que se debe contar con un procedimiento de selección de personal en la que se puede tener varias opciones del personal apto.
- La carencia de que no se realice la capacitación e inducción de los trabajadores provoca que los trabajadores no puedan realizar sus labores de manera correcta, ya que además no se cuenta con una motivación laboral lo cual ocasiona un bajo rendimiento y desmotivación del empleado de la empresa Agroberruz S.A.
- El no contar con un análisis que permita poder identificar el perfil de cada aspirante, incita a no tener una buena selección de personal adecuado lo que causa el no contratar la persona idónea para el puesto de trabajo.
- Al no tener un procedimiento no hay un buen proceso al momento de seleccionar al personal y a su vez esto provoca una incorrecta contratación lo mismo que afecta directamente a los rendimientos de la empresa.
- Al no tener un proceso la persona que labora dentro del área de talento humano desconoce las técnicas de selección lo que ocasiona una mala entrevista, un mal llenado de la solicitud de empleo y al final ocasiona un mal manejo dentro de los contratos de trabajo.

Entrevista preliminar

Solicitud de empleo

Entrevista

Exámenes pre ocupacionales

Decisión final Donde existe un solo aspirante para una sola vacante, donde el aspirante es aceptado sin opcion de ser rechazado. Modelo de Colocación En donde hay varios aspirantes para una sola vacante en la cual se realiza un comparativo de los requisitos de puesto donde pueden ser rechazados o aceptados. Modelo de Selección Es una vision mas amplia donde existe varios aspirantes para cada vacante y varias vacantes para cada aspirante. Modelo de Clasificación Reclutamiento Características del lugar de trabajo Requerimientos del lugar de trabajo Descripción del lugar de trabajo Comparación Selección Características del aspirante Valoraciones del aspirante Métodos de selección

Hit and source - focused comparison, Side by Side:

Left side: As student entered the text in the submitted document.

Right side: As the text appears in the source.

Instances from: PROYECTO JOEL torres avan.docx

3: PROYECTO JOEL torres avan.docx 89%

Murillo Tulmo , Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "Mercamaxx" del canton Los Bancos, provincia de Pichincha, 2015,

3: PROYECTO JOEL torres avan.docx 89%

Murillo Tulmo Tema: Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "MercaMaxx" del cantón los Bancos, provincia de Pichincha

Instances from: ANDREA ACOSTA TESIS CORRECCION 27-01-2016.docx

0: ANDREA ACOSTA TESIS CORRECCION 27-01-2016.docx 68%

es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puesto dentro de la organización.

En esencia,

es un sistema de información mediante el

cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretenda llenar.

2: ANDREA ACOSTA TESIS CORRECCION 27-01-2016.docx 93%

La selección de personal funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas.

0: ANDREA ACOSTA TESIS CORRECCION 27-01-2016.docx 68%

es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. (

2: ANDREA ACOSTA TESIS CORRECCION 27-01-2016.docx 93%

La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas.” (

Instances from: Tesis Julia Cristina Alvarado SÃ¡nchez.pdf

1: Tesis Julia Cristina Alvarado SÃ¡nchez.pdf 86%

La selecci3n busca
entre los candidatos reclutados a
los m1s adecuados para los puestos disponibles con la intenci3n
de
mantener o aumentar la eficiencia y el desempeÃ±o del personal,
as3 como
la eficiencia de
la organizaci3n"

1: Tesis Julia Cristina Alvarado SÃ¡nchez.pdf 86%

La selecci3n busca entre los candidatos reclutados a "los m1s
adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la
intenci3n de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeÃ±o
del personal, as3 como la eficacia de la organizaci3n.

Instances from: Tesis Talento Humano Rina Velasco..docx

5: Tesis Talento Humano Rina Velasco..docx 87%

que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna,

5: Tesis Talento Humano Rina Velasco..docx 87%

que:

Consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna.

Instances from: <http://www.monografias.com/trabajos71/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal4.shtml>

4: <http://www.monografias.com/trabajos71/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal4.shtml> 85%

puede ser utilizado para determinar si el aspirante califica para los requerimientos físicos de la posición, y para descubrir alguna limitación medica que deba tenerse en cuenta

para la colocación del aspirante”

4: <http://www.monografias.com/trabajos71/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal4.shtml> 85%

puede ser utilizado para determinar que el aspirante califica para los requerimientos físicos de la posición o para descubrir alguna limitación médica que deba tenerse en cuenta para la colocación del aspirante.

-