



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA E INGENIERO COMERCIAL**

TÍTULO DEL PROYECTO

**ANÁLISIS DEL MODELO OPERATIVO DE SELECCIÓN DE
PERSONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS
INDUSTRIALES DEL CANTÓN MILAGRO, AÑO 2015**

AUTORES:

**ERIKA MERCHÁN BAZÁN
DAVID SALAZAR OÑATE**

**MILAGRO, NOVIEMBRE DEL 2015
ECUADOR**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por los estudiantes **MERCHÀN BAZÀN ERIKA LIBETH y SALAZAR OÑATE DAVID EDUARDO**, para optar al título de Ingeniera e Ingeniero en Ingeniería Comercial y que acepto tutorial a los estudiantes, durante la 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

MAE. BENITEZ ASTUDILLO JAVIER ANTONIO

C.I. 091808984-8

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El autor de esta investigación declara ante el Consejo Directivo de la Facultad 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 cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

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



Firma del estudiante

Nombre: MERCHÁN BAZÁN ERIKA LIBETH

CI: 092799514-2



Firma del estudiante

Nombre: SALAZAR OÑATE DAVID EDUARDO

CI: 092913173-8

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

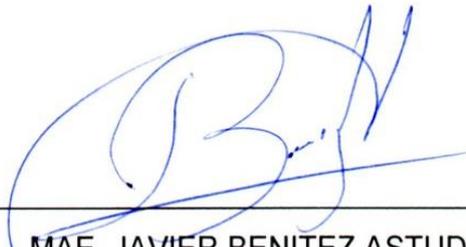
El tribunal calificador previo a la obtención del título de Ingeniera e Ingeniero Comercial otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTIFICA []

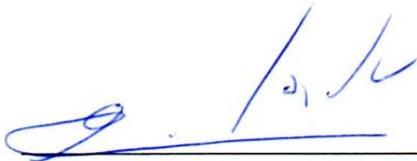
DEFENSA ORAL []

TOTAL []

EQUIVALENTE []



MAE. JAVIER BENITEZ ASTUDILLO
NOMBRE PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



MAE. CARLOS BASTIDAS
NOMBRE PROFESOR DELEGADO



MSC. RAÚL MINCHALA
NOMBRE PROFESOR SECRETARIO

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 entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de nuestro Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue **“Análisis del modelo operativo de selección de personal en la gestión administrativa de las empresas industriales del Cantón Milagro, año 2015”** y que corresponde a la Facultad Ciencias Administrativas y Comerciales

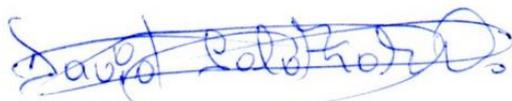
Milagro, 26 de Octubre del 2015



Firma del Estudiante

Nombre: MERCHÁN BAZÁN ERIKA LIBETH

CI: **092799514-2**



Firma del Estudiante

Nombre: SALAZAR OÑATE DAVID EDUARDO

CI: **092913173-8**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis especialmente a Dios, por darme la vida, y darme fuerzas y voluntad para lograr terminar con mi tesis, y dar un paso grande hacia mi vida profesional.

En especial a mi madre por ser el pilar más importante en mi vida, siempre dándome consejos y muchas ganas para poder seguir adelante, a pesar de las diferencias que hubo se lo agradezco de corazón, a toda mi familia por estar conmigo en los buenos y malos momentos conmigo.

A mi tutor de tesis por las enseñanzas que nos impartió, por la paciencia que nos tuvo y por direccionarnos de la mejor forma para concluir con mi trabajo de tesis.

A mi enamorada y compañera de tesis, por la paciencia y sobre todo por el amor que me tiene, se lo agradezco toda la vida.

David Eduardo Salazar Oñate

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido vivir y protegerme de todas las dificultades que se me presentaron en el transcurso de mi vida.

A mi madre por siempre estar conmigo dándome mucha ganas para seguir adelante en mi carrera, a enseñarme a nunca rendirme y ser perseverante con todos sus consejos.

A la economista Rosita Espinoza por haber sido parte de mis estudios, por enseñarme a ser responsable en mi vida profesional.

Gracias a los que me ayudaron y me dieron motivación para seguir adelante.

A mis amigos Byron Barrera por aconsejarme en la realización de mi tesis, a las feas de Alifer y Sandra que me dieron motivos para seguir adelante.

Al Ing. Charlie por brindarme su apoyo y darme consejos para ser un buen profesional.

David Eduardo Salazar Oñate

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios por darme fuerzas para poder terminar mi carrera universitaria, por la vida, la salud y además por siempre estar acompañándome, dándome paciencia y sabiduría para ir en el camino correcto.

A mi mamá que toda la vida ha sabido guiarme por el camino del bien, dándome consejos para poder ser una mejor persona, educándome con buenos sentimientos, valores, sacándome adelante para poder culminar una etapa más en mi vida.

A mi papi que desde el cielo me brinda todas las bendiciones, ya 3 años que no está con nosotros, sé que me cuida en cada paso que doy en mi vida, supo cuidarme, educarme, porque siempre quiso que termine mi carrera universitaria y otras cosas que aún me faltan por cumplir.

A mi hermano que siempre ha estado ahí cuidándome y protegiéndome de lo malo, para no coger el camino equivocado.

A mi tutor que tuvo mucha paciencia al impartirnos sus enseñanzas, sus regañadas durante la tesis, siempre con la convicción de ayudarnos a terminar de la mejor manera con nuestro trabajo final.

A mi compañero de tesis y enamorado, por la paciencia que nos tuvimos, por cada disputa de tutoría, por cada día que nos reuníamos para cumplir con nuestra meta y convertirnos en profesionales.

Erika Libeth Merchán Bazán

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida y darme fuerzas para seguir adelante en esta vida para dar lo mejor de mí y brindarle ayuda a quienes me necesiten.

A mi madre que en los buenos momentos ha sabido felicitarme y en los peores momentos tuvo una palabra de aliento y sus consejos me hicieron comprender que en esta vida nada es fácil siempre hay que luchar para lograr los objetivos que uno se propone.

A mi papi que está en el cielo, sé que el escucha mis oraciones y derrama todas sus bendiciones para poder ser feliz y cumplir las nuevas metas que me proponga.

A la economista Rosita Espinoza por ayudarnos cuando más se la necesito, sus consejos de madre que a uno la hacían entender que siempre pueden contar con ella para cuando se nos presentaba algún inconveniente en los estudios o en nuestra vida cotidiana.

Erika Libeth Merchán Bazán

INDICE GENERAL

CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.1. Problematización	3
1.1.2. Delimitación del problema	4
1.1.3. Formulación del problema	4
1.1.4. Sistematización del problema.....	4
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	7
MARCO REFERENCIAL.....	7
2.1 MARCO TEÓRICO	7
2.1.1 Antecedentes históricos.....	7
2.1.2 Antecedentes referencial	9
2.1.3 Fundamentación	12
2.2 MARCO LEGAL	19
2.3 MARCO CONCEPTUAL	23
2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	25
2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL	25
2.4.2 HIPÓTESIS PARTICULARES	25
2.4.3 DECLARACIÓN DE LAS VARIABLES	25
2.4.4 Operacionalización de las variables	26
CAPÍTULO III	27
MARCO METODOLÓGICO	27
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA.....	28
3.2.1 Características de la población	29
3.2.2 Delimitación de la población	29
3.2.3 Tipo de muestra	30

3.2.4 Tamaño de la muestra	30
3.2.5 Proceso de selección	30
3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS.....	30
3.3.1 Métodos teóricos.....	30
3.3.2 Métodos empíricos.....	31
3.3.3 Técnicas e Instrumentos	31
3.4 PROPUESTA DE PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN.....	31
CAPÍTULO IV	32
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	32
4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	32
4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS	33
4.3 RESULTADOS	36
4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	46
CONCLUSIONES.....	56
RECOMENDACIONES	57
Bibliografía	58
Anexo 1: Diseño del proyecto.....	61
Anexo 2: Formato de las encuestas	62
Anexo 3. Información del municipio de las empresas industriales del cantón Milagro	63
Anexo 4. Certificado de aprobación para realizar las encuestas.....	64
Anexo 5. Certificado de aprobación para realizar las encuestas.....	65
Anexo 6. URKUND.....	66

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Operacionalización de las variables.....	26
Cuadro 2. Empresas Industriales del Cantón Milagro del departamento de Recursos Humanos	29
Cuadro 3. Empresas Comerciales del Cantón Milagro del departamento de Recursos Humanos	29
Cuadro 4. Análisis de la situación actual.....	33
Cuadro 5. Bases teóricas del proceso de reclutamiento.....	36
Cuadro 6. Sistema de Selección de personal.....	37
Cuadro 7. Efectividad del trabajo	38
Cuadro 8. Rendimiento del trabajo.....	39
Cuadro 9. Personal con perfiles diferentes.....	40
Cuadro 10. Procedimientos de reclutamiento.....	41
Cuadro 11. Tiempo de contratos.....	42
Cuadro 12. Código del trabajo	43
Cuadro 13. Políticas de Reclutamiento	44
Cuadro 14. Ineficiente clasificación del personal.....	45
Cuadro 15. Sistema de selección de personal con Efectividad de trabajo.....	46
Cuadro 16. Pruebas de chi- cuadrado Hipótesis general	46
Cuadro 17. Bases teóricas del proceso de reclutamiento con Personal con perfiles diferentes	48
Cuadro 18. Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis particular 1	48
Cuadro 19. Políticas de reclutamiento con Rendimiento del trabajo.....	50
Cuadro 20. Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis particular 2.....	50
Cuadro 21. Código de trabajo con Tiempo de contratos	52
Cuadro 22. Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis particular 3.....	52
Cuadro 23. Procedimientos de reclutamiento con Ineficiente clasificación del personal.....	54
Cuadro 24. Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis particular 4.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Bases teóricas del proceso de reclutamiento	36
Figura 2. Sistema de selección de personal	37
Figura 3. Efectividad del trabajo	38
Figura 4. Rendimiento del trabajo.....	39
Figura 5. Personal con perfiles diferentes	40
Figura 6. Procedimientos de reclutamiento	41
Figura 7. Tiempo de contratos.....	42
Figura 8. Código de trabajo	43
Figura 9. Políticas de Reclutamiento	44
Figura 10. Ineficiente clasificación del personal	45
Figura 11. Sistema de selección de personal con Efectividad de trabajo	47
Figura 12. Bases teóricas del proceso de reclutamiento con Personal con perfiles diferentes.....	49
Figura 13. Políticas de reclutamiento con Rendimiento del trabajo	51
Figura 14. Código de trabajo con Tiempo de contratos.....	53
Figura 15. Procedimientos de reclutamiento con Ineficiente clasificación del personal	55

RESUMEN

La presente tesis se desarrolló en las grandes empresas e industriales del cantón Milagro, el problema en el que se enfoca este análisis es en los procesos de selección dentro de la gestión administrativa que llevan a cabo dichas empresas.

En un mundo globalizado y competitivo en el que nos encontramos, se deben enfrentar las empresas a muchas dificultades y retos que con una buena administración se podrían contrarrestarlos, por lo general la eficiencia y la eficacia que se logra dentro de las empresas son en base al buen personal que cuentan las organizaciones.

En la actualidad el talento humano se lo considera el bien máspreciado que tienen las empresas, gracias a una buena gestión administrativa, podrán lograr con los objetivos planteados y las metas establecidas por las organizaciones.

La selección de personal contrae muchos factores, entre los cuales nos encontramos con el reclutamiento interno y externo, serán seleccionados los candidatos idóneos que se desempeñen de la mejor manera en el cargo.

Con esto las grandes empresas e industriales pueden contar con capital financiero y tecnológico, pero si carece de personal capacitado y experimentado tendrán una plantilla de trabajadores que entren y salgan de la empresa, y esto afectará a los intereses de las organizaciones, además no podrán ser competitivos si se sigue dando mucha rotación de personal.

Las grandes empresas e industriales cuentan con sus propios métodos de selección, con lo que se encuentran, es que cuando van a seleccionar al candidato que desea formar parte de la empresa no ponen en práctica todo el modelo de selección, y es ahí cuando enfrentan problemas debido a que los candidatos no son eficientes en los puestos de trabajo.

En la población y la muestra se tomó como objeto de estudio a las grandes empresas e industriales del cantón Milagro, específicamente al departamento de recursos humanos donde se les realizó encuestas para saber acerca del manejo que vienen dando sobre el proceso de selección de personal.

Para tabular se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 23 donde arrojó los resultados de que las empresas manejan un proceso de selección y no lo completan con totalidad es por eso que hay falencias al momento de incorporar a esta persona en la empresa.

El propósito de la tesis es pretender que las grandes empresas e industriales del cantón Milagro mejoren la selección de personal mediante un proceso en el cual los candidatos sean evaluados y calificados de acuerdo al puesto que requiere la empresa, esto nos permite conocer la personalidad de los aspirantes al cargo. Con esto estarán contribuyendo a la empresa con mayor eficiencia y eficacia en sus respectivos lugares de trabajo.

Palabras claves:

Organizaciones - rotación de personal - gestión administrativa - selección de personal- talento humano.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de tesis se enfoca en analizar los procesos de selección de personal en la gestión administrativa que lleva el área de RRHH en las grandes empresas e industriales del cantón Milagro, con esto se obtiene información necesaria para ver en que están fallando los procesos de reclutamiento y de selección, y así poder tener una gestión adecuada en el área de RRHH y que el personal a su cargo sea más eficiente. Los resultados que se presentan en este trabajo de tesis son para el proceso de reclutamiento, de selección, en la contratación e inducción del personal, para que mejoren en la gestión las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.

En la actualidad para que una organización llegue a ser participativa en el mercado y tener la calidad como objetivo primordial, las empresas deberían contar con las personas adecuadas para lograr los anhelados objetivos propuestas por su organización. Por tal motivo el proceso de reclutamiento y selección de personal en las organizaciones u empresas tendrían que direccionarse a ciertos requisitos con esto se podrá seleccionar al profesional apropiado.

El capítulo uno presenta la matriz de la investigación, donde se encuentra el problema de la investigación, se desglosa el planteamiento del problema y la sistematización, en el capítulo en mención continua con el objetivo general y los específicos, además concluimos con la justificación de la investigación.

Esta investigación tiene como objetivo principal estudiar y evaluar el proceso de reclutamiento en las organizaciones y como se lleva a cabo la selección de personal en las empresas industriales del cantón Milagro.

En el segundo capítulo tenemos el marco referencial, los antecedentes históricos de la selección de personal en la gestión administrativa y por último de la fundamentación.

En el tercer capítulo se habla del marco metodológico donde detalla el tipo y el diseño de nuestra investigación, después se tiene las características de la población con quien vamos a trabajar nuestra tesis, y finalmente el tamaño de nuestra muestra en la investigación.

El cuarto capítulo comienza con el análisis actual de la investigación, elaborando un FODA, después las encuestas a todas las empresas industriales en el cantón milagro con sus análisis respectivos, y por último se termina con las conclusiones y recomendaciones enfocadas a la tesis.

Esta investigación tiene como objetivo principal estudiar y evaluar el proceso de reclutamiento en las organizaciones y como se lleva a cabo la selección de personal en las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Problematización

En las grandes empresas e industriales del cantón Milagro se ha venido desarrollando anomalías dentro de la selección del personal en la gestión administrativa, indistintamente de su estructura, tamaño y finalidad atraviesan la difícil tarea de obtener un personal adecuado para la realización de las tareas que se requiere que ejecuten, para alcanzar los objetivos preestablecidos.

El principal inconveniente es la manera de cómo se viene manejando las bases teóricas en las empresas, debido que se enfocan de manera errónea produciendo una contratación de personal no idóneo para desempeñar las funciones adecuadas del cargo.

La falta de políticas de reclutamiento, induce a una incorrecta contratación del personal, el mismo que genera un bajo desempeño del talento humano en sus campos de trabajo, esto sucede al momento de no verificar las potencialidades y habilidades de la persona que solicita el puesto.

La cambios que se ha venido originando en el código de trabajo han dependido que las empresas industriales piensen en el tipo de contrato que se le desea hacer al nuevo empleado, es de esto que depende la estabilidad laboral del personal, contando con el desempeño en el tiempo que se le ha establecido dentro de la empresa ganando más tiempo su estadía o su retiro.

Para lograr el máximo desempeño de las empresas dependerá que cada cargo que exista dentro de la empresa, este ocupada por la persona mejor calificada para desempeñarla, sea por eso que se debe tener establecidos los procedimientos de reclutamiento para lograr un correcto desempeño de los cargos.

Es primordial tomar en cuenta como primera fase una selección del personal de calidad, debido que se han hecho notables las fallas a lo largo del tiempo, por lo que si no se corrige seguirán haciendo los trabajos incorrectamente en lo que los objetivos de las empresas se verán afectadas.

1.1.2. Delimitación del problema

El presente trabajo está dedicado al análisis del modelo operativo de selección de personal en la gestión administrativa de las empresas industriales del cantón Milagro, año 2015.

País	:	Ecuador
Región	:	Costa
Provincia	:	Guayas
Cantón	:	Milagro
Sector	:	Urbano
Área	:	Administrativas-Comercial

1.1.3. Formulación del problema

- ✓ ¿De qué manera incide el sistema de selección de personal en la gestión administrativa de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?

1.1.4. Sistematización del problema

- ✓ ¿De qué manera influye el no tener definidas las bases teóricas del proceso de reclutamiento en la efectividad del talento humano de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?
- ✓ ¿Cómo afecta el no tener políticas de reclutamiento en el desempeño del talento humano de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?

- ✓ ¿Cómo afecta los cambios del código de trabajo en la estabilidad laboral del personal de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?
- ✓ ¿De qué manera incide el no tener establecidos los procedimientos de reclutamiento en el eficaz desempeño de los cargos de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?

1.1.5. Determinación del tema

Análisis del modelo operativo de la selección del personal en la gestión administrativa de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Determinar de qué manera incide el sistema de selección de personal en la gestión administrativa de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.

1.2.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar de qué manera influye las bases teóricas del proceso de reclutamiento en la efectividad del talento humano de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.
- ✓ Identificar cómo afecta las políticas de reclutamiento en el desempeño del talento humano de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.
- ✓ Analizar cómo afecta los cambios del código de trabajo en la estabilidad laboral del personal de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.
- ✓ Demostrar de qué manera los procedimientos de reclutamiento incide en el eficaz desempeño de los cargos de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación de la investigación

En el tiempo de ahora algunas empresas contratan por compromiso, debido por recomendaciones de amigos, familiares o ya sea porque tienen algún parentesco, lo que esto hace es que en la empresa no se haga un proceso de selección de personal. (Koontz, 1998)

La selección de personal beneficia a las organizaciones, siempre y cuando los procesos de selección sean los correctos, de esta manera se escoge al personal idóneo y eficiente para desenvolverse de la mejor manera en el cargo dentro de la empresa.

En toda empresa es fundamental contar con un manual de selección de personal, que puntualice los procesos que se deben llevar a cabo para elegir al personal adecuado y asuma las expectativas que la empresa requiere. (Jaramillo, 1992)

Esta investigación pretende analizar la manera de cómo se realiza el proceso de selección de personal y a la misma vez si los empleados están en los puestos correctos realizando las funciones que les compete y que manera aporta cada uno de ellos a los objetivos de la empresa.

Es por esto que se hace indispensable para las empresas implementar estrategias que le permitan competir eficazmente en el mercado y por ende lograr sus objetivos organizacionales. Con el fin de dar a conocer todas las ventajas que genera el modelo de selección de personal. (Werther, 2000)

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes históricos

La selección de personal es de gran importancia en todas las organizaciones, hasta la vez no se sabe con exactitud la fecha de inicio, se dice que comenzó en el año 1901 durante la primera guerra mundial donde se creó la necesidad de realizar pruebas colectivas para seleccionar a reclutas y oficiales para dicha corporación. (Milton L, 1994)

Posteriormente la primera organización de consultoría psicológica que la fundó Scoff en 1918 se hizo llamar “Scoff Company Philadelphia”, la selección y colocación de los empleados, fue la actividad principal de los psicólogos en la organización, donde tuvieron una compleja tarea de diferenciar a los buenos trabajadores de los malos trabajadores con el apoyo de pruebas y dispositivos de selección. En las organizaciones después de iniciada la revolución industrial, la selección de personal era de completa responsabilidad del supervisor que se basaba solamente en datos subjetivos y observaciones que podría indicar que era algo intuitiva, como en la actualidad se siguen efectuando. (Arias, 1984)

Las organizaciones experimentaron un gran crecimiento a consecuencia de la revolución industrial, que se volvió en una mayor complicación en su manejo, Federico Taylor trato de solucionar esta problema, y presentó un modelo apoyado en el principio de la división del trabajo, anhelaba que se agruparían las actividades de la misma naturaleza, también planteó que el reclutamiento estuviera concentrado para obtener resultados positivos, así es como nacieron las denominadas “oficinas

de selección” su recomendación e influencia estimuló en concluyente que era muy necesaria un área ofrecida específicamente a la administración de recursos humanos, que tiene como objetivo el desarrollo de aptitudes y habilidades del personal provechoso en el ambiente en el que se desenvuelven. (Arias, 1984)

Evolución histórica de la administración

Desde la aparición del hombre en la Tierra, este se asoció con otros para mejorar su calidad de vida y, mediante este esfuerzo conjunto, lograr en sus diferentes actividades la mayor efectividad, utilizando para ello a la administración como herramienta para lograr los propósitos.

Entender el significado de la administración implica una breve revisión histórica de las relaciones de trabajo, porque es en estas relaciones donde se manifiesta más espléndidamente esta disciplina.

La historia por lo tanto nos suministra datos que permiten inferir cómo eran las formas administrativas en las diferentes civilizaciones antiguas. Aunque la historia nos proporciona la información que nos permiten identificar los diferentes métodos, procesos, herramientas, principios administrativos en la diferentes civilizaciones de la antigüedad, fue solo a partir de 1900, que la administración concentró sus esfuerzos por integrar y sistematizar una teoría que fuera objeto de discusión y estudio.

De esa asociación colectiva en la búsqueda de mayor productividad, surgen las organizaciones primitivas, que se remontan a civilizaciones como los sumerios, los egipcios, los babilonios, los asirios, los chinos, los griegos, los romanos, los hebreos, etcétera.

Podemos reconocer la importancia de la administración en el bienestar de la humanidad, pero reconstruir su historia es asunto complejo. (Montoya, 2010)

Se dice que en los Estados Unidos en el año 1912 surge el departamento de selección de personal con un moderno concepto, los jefes de línea eran quienes realizaban la selección de personal, pero sus necesidades aumentaron teniendo que

llevar registros y elaborarse nóminas y fue en ese momento que se pensó en un “oficinista” que cumpliera con todas las tareas y es así como nació el primer especialista de la selección de personal. Mientras que en la época prehispánica en México los hombres se aglomeraban para producir y vender todos sus productos, donde una parte de la producción era destinada especialmente a los imposibilitados y ancianos.

En la época de la colonia las marchas y manifestaciones de trabajadores era en busca de la seguridad social, donde se funda hospitales por parte de don Vasco de Quiroga, para la felicidad y prosperidad de los artesanos. La necesidad surgió desde nuestros antepasados que requerían de un sistema de seguridad social para todos los trabajadores, que les permitieran cuando estos se enfermaran o tuvieran un accidente poder contar con una atención médica, estas surge en la revolución de 1910 estableciendo la reforma política para la clase trabajadora.

2.1.2 Antecedentes referencial

En la parte de seleccionar el personal que es un paso importante donde incluyen algunas etapas en la cual agregan complejidad y tiempo al momento de decidir la contratación del personal que se necesita en ese instante o periodo determinado, debido que antes de que se lo escoja debe pasar por proceso establecido por la empresa. (Ferraro, 2001)

La selección del personal y el reclutamiento es la razón principal de un psicólogo que labora en el departamento de RR.HH., debido a que se encuentra en una constante evolución. Que están relacionadas a los cambios tecnológicos, sociales, filosóficos y hasta económicos que en el tiempo actual se están generando en forma acelerada. Actualmente cada una de las empresas han desarrollado su propio método para la clasificación del personal, sea de forma empírica u profesional, sabiendo que se toma riesgos dentro de la organización, Introduciendo un sistema con alta tecnología que nos permita clasificar de mejor manera al personal permitiéndome caminar hacia los objetivos que se ha planteado la organización. (Blasco, 2004)

Las organizaciones tienen como actividades fundamentales el reclutamiento y la selección de personal, desde nuestros antepasados. En la contratación de nuevos empleados con capacidad para el cargo, se necesitó depurar los procesos en la toma de decisiones, el problema está en que muchos llamados profesionales suelen mostrar una considerable indiferencia respecto a los nuevos requerimientos, innovaciones y por último las nuevas corrientes de pensamientos.

Nunca ha sido una tarea fácil para los encargados de decidir a quién contratar o seleccionar, por lo general se ha necesitado de una estrategia para una selección de personal capacitado en la que me permita fundamentar que he tomado una decisión correcta. (Cuji L y Soledad, 2012)

Lo principal de la selección de personal por competencia es dar conocer los complementos necesarios que requiere el puesto o cargo, donde es vital implementar un nuevo modelo a medida como van surgiendo los cambios en el tiempo, todo esto se va dando a beneficio de la empresa para cumplir con los objetivos establecidos dentro de la organización.

Esto me permite ver hacia el futuro, identificando todos los perfiles del puesto para así generar las preguntas correctas al momento de entrevistar a la persona que requiere estar dentro de la organización. (Borja Borja, 2012)

Todas Las organizaciones tienen un modelo de selección de personal mediante el cual evalúan y observan cuál de los aspirantes es el más adecuado para el cargo.

Podemos emplear un modelo de selección tradicional que se enfoque en una idea del mercado laboral y económico que este direccionado a la estabilidad productiva, su actividad se desarrolla habitualmente en entornos acorde al modelo de selección tradicional. El modelo de selección estratégica tiene un concepto dirigido hacia el mercado profesional y financiero.

En consecuencia el cambio de los ciclos de vida de los servicios y productos hace que las demandas de los empleados sean muchos mayores a la hora de pedir información, aumentan los trabajos en grupos o equipos y que los empleados tengan

mayor interdependencia. El hecho de que un empleado en la actualidad tenga la capacidad para desempeñarse de la mejor manera, no representa garantía alguna que en un futuro sea eficiente y eficaz en su puesto de trabajo. (Velo J S y Ruibal, 2008)

Este artículo hace referencia a la toma de decisiones tomando en cuenta 3 factores principales que son el ético, el económico y el social, debido que al decidir algo dentro de la organización éste va a tener repercusiones favorables y no favorables para las personas u otras entidades que estemos enlazadas con ella en aspectos variados.

Están ligados a permanecer obligadamente al cargo dispuesto por el alto mando para ejercer las funciones que se le disponga, es así que se deberá tomar en cuenta la capacidad o facilidad que el líder o gerente tenga y no que se le presente las falta de instrumentos para que este no se pueda desarrollar completamente. (Cano A y del Carmen, 2003)

La administración es el proceso de crear, diseñar y mantener un buen ambiente para que los empleados puedan trabajar en grupos, logrando con esto las metas establecidas por los trabajadores. (Torres R y Omar, 2013)

Para determinar si vale la pena incorporar a un candidato para el cargo, el psicólogo deberá decidir que variables utilizara, tales como competencias intelectuales, motivacionales, recoger información, de personalidad, etc. bajo qué condiciones y que procedimientos, con el propósito de que las decisiones tomadas tengan las garantías máximas posibles.

En primer lugar debemos mostrar que candidatos poseen las capacidades necesarias con el fin de verificar quienes son los candidatos adecuados y no adecuados para el puesto. Y en segundo lugar, debemos encontrar a la persona indicada, la que sobresalga ante los demás, con la finalidad de poder decidir cuál de ellos ocupara el cargo. (Tapia, 2004)

2.1.3 Fundamentación

Selección de Personal Wayne R Y Noe, Robert M.; 1997; 180

La parte de selección de personal se refiere una vez escogido el personal que va trabajar en la empresa, ambas partes salgan ganando beneficiándose totalmente la organización. (Wayne, 1997)

Para Chiavenato la administración constituye: El modo de lograr que las cosas se hagan de la mejor manera posible, a través de los recursos disponibles con el fin de lograr los objetivos. En la ARH estos recursos serían las personas, y mediante la adecuada gestión de las mismas se pretende lograr los objetivos organizacionales planteados.

Dentro de la administración de recursos humanos existen una serie de procesos, también conocidos como subsistemas, que permiten una adecuada gestión de las personas en las organizaciones. Estos subsistemas constituyen el modelo tradicional de recursos humanos y son: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y control del personal, los mismos que están íntimamente interrelacionados y son interdependientes. (RAYMOND, 2006)

SELECCION DE PERSONAL

En el reclutamiento su primordial objetivo es proveer materia prima para poder seleccionar al individuo. En la selección de personal su objetivo específico será clasificar y escoger a los mejores individuos, los más sobresalientes para que cumplan con las necesidades que requiere la empresa.

Podemos decir que la selección de personal no es más que escoger al candidato mejor capacitado y que esté en condiciones de satisfacer los objetivos planteados por la empresa. (Chiavenato, 2001)

Concepto de selección

El concepto de selección de personal se puede definir como el método de escoger al candidato adecuado para el puesto apropiado, en un contexto más amplio, seleccionar entre los individuos reclutados a los mejor calificados, con el fin de

ocupar el puesto existente dentro de la empresa, con el propósito de seguir mejorando y aumentando la eficiencia y eficacia del personal. La selección de personal se fundamenta en la información y los datos recibidos que especifican el cargo que van a proveer dentro de la empresa.

La selección se configura como un proceso de comparación y de decisión, puesto que de un lado, están el análisis y las especificaciones del cargo que proveerá y, del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí, los cuales compiten por el empleo.

La selección como proceso de comparación

El organismo de selección a través del proceso de comparación presenta los individuos mejor calificados para la selección, con las características y el perfil adecuado para el puesto, para esta tarea de seleccionar al personal la empresa debe de contar con psicólogos profesionales, que sustenten la clasificación de los solicitantes con bases estadísticas y científicas bien definidas para el buen desempeño del individuo en el cargo. La decisión de rechazar o escoger al candidato preseleccionado, es netamente responsabilidad del jefe de RRHH o el encargado de cada organización.

La selección como proceso de decisión

Tiene varios modelos que son:

1. Modelo de colocación:

En este modelo todo el mundo quisiera estar involucrado, puesto que aquí no cabe la posibilidad de que lo rechacen, ya que hay un solo candidato para un puesto que deberá ser cubierta. Por consiguiente el candidato que este dentro de este modelo, no tendrá miedo ni preocupación a no ser llamado, puesto que es muy seguro que lo llamen para que ocupe el cargo laboral sin negación alguna.

2. Modelo de selección:

Este modelo se trata que hay una vacante en la empresa, pero hay muchos candidatos para ocuparla, se realiza la comparación del perfil y las características del individuo, aquí puede suceder que ocurra dos alternativas: rechazo o aprobación.

Si ocurre lo primero que es el rechazo, deberá salir del proceso, puesto que existen muchos candidatos para cubrir el puesto y solo uno de ellos podrá ser seleccionado. Lo primero y principal que se debería hacer es que los puestos o vacantes sean cubiertos por personas competentes.

3. Modelo de clasificación:

Este modelo es mucho más amplio, en el mismo hay varias vacantes que quieren ser cubiertas por muchos candidatos, los requisitos que el puesto requiere deberán ser comparados con las características de cada uno de los aspirantes al puesto. Dos alternativas podrán ocurrir; el aspirante al cargo podría ser aceptado o rechazado para ese puesto. Si se lo rechaza, tendrá otras posibilidades en otros cargos, hasta que los mismos se acaben, es por esa razón que se la denomina modelo de clasificación. Cada puesto laboral es muy peleado por varios aspirantes que compiten por el puesto, pero un solo aspirante será quien podrá ocuparla.

Técnicas de selección

Las empresas tienen el poder de decidir cuáles son las técnicas que ellos piensan que les conviene y que están enfocados a mejorar su sistema de selección de personal, se basa en una decisión y sistema de comparación donde se ve que es necesario apoyarse en algún comportamiento determinado u algún patrón, esto hay que tener mucho en cuenta para que consta como válido. (Chiavenato, 2001)

El departamento de Recursos Humanos

Dentro de esta área se lleva muchas ocupaciones u tareas para ejecutarles, algunas de ellas son:

Capacitación y selección de personal

Al momento de escoger al personal para la empresa ambas están mutuamente enlazadas, se capacita y se prepara de la mejor manera para cuando tenga que realizar la entrevista al individuo, esté capacitado y realice una selección de personal de manera que la empresa salga beneficiada, le deben de dejar en claro al personal seleccionado que deben de adaptarse al ambiente de la empresa, de cómo se maneja y el entorno que lo rodea.

Gestión laboral

La gestión laboral se extiende hacia muchas tareas dentro de una organización, tales como: nóminas, contratación, certificados de retenciones, seguros sociales, indemnizaciones, finalización de los contratos, etc.

Se define como la administración o la dirección de un negocio o compañía. Su primordial objetivo es alcanzar sus metas propuestas por la empresa.

Relaciones laborales

Hacen referencia entre el empleado y el capital, son convenios que se hacen para llegar a un acuerdo mutuo entre las dos partes. Los convenios pueden ser individuales o colectivos. Por esta razón se hacen sindicatos para protegerse de las injusticias dentro de la empresa. (Morueco, 2013)

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Concepto de Administración

La administración tiene múltiples significados: liderar, tomar decisiones, optimizar recursos, lograr objetivos, resolver problemas, crear un ambiente propicio para el trabajo, definir cargos, evaluar el desempeño y satisfacer a los clientes; además, todas las actividades relacionadas con planeación, organización, dirección y control, que permitan dar una respuesta excelente al nuevo orden mundial que exige mayor flexibilidad con un propósito de supervivencia y crecimiento.

Administración es hacer las cosas a través de los demás, pero se hace necesario dar algunos conceptos más formales, teniendo en cuenta la disciplina administrativa como una ciencia.

Objeto de la administración

El objeto de estudio de la administración consiste en conocer el funcionamiento de la empresa tanto interna como externamente, analizar dicha información, y tomar las decisiones pertinentes para rediseñar el rumbo de la empresa.

Desde el marco de la teoría de la organización nos interesa conocer con profundidad qué es lo que queremos decir cuando hablamos de organizaciones, lo que permite

analizar desde diferentes autores, ya sean éstos biólogos, psicológicos y otros. (Montoya, 2010)

Habilidades gerenciales

Una habilidad se define como aquella característica personal que predice y produce un desempeño excelente en un contexto específico. (Montoya, 2010)

Para Ernst G. Young las características (o competencias) que garanticen el éxito son:

Los conocimientos: que derivan de la aplicación de una técnica específica, como costos, administración, contabilidad general, idiomas, conocimientos en mercadeo, en estadística, en normas de calidad, en macroeconomía, en microeconomía, etcétera.

Las habilidades que normalmente se adquieren mediante entrenamiento y experiencia, como: manejo de ordenadores, manejo de vehículos, preparación de alimentos, reparación de equipos, escritura de textos, resolución de problemas, etcétera. (Young, 1998)

El nuevo ambiente de las organizaciones transformó radicalmente el rol del administrador, lo que implicó modificar su formación técnica y científica, para prepararlo para ambientes dinámicos, complejos, y de grandes oportunidades y amenazas, lo que hace necesario el desarrollo de capacidades, habilidades y conocimientos acordes con el momento.

Desempeño gerencial

Los gerentes de hoy salen que nada permanece constante. El cambio y la habilidad para estos adaptarse están ocupando un papel importante en las nuevas estructuras y estrategias organizacionales.

El paradigma de la Revolución Industrial ya dio todo, y no puede seguir siendo el parámetro para solucionar los problemas del siglo XXI; la sociedad y las empresas tiene un nuevo reto y es el conocimiento como el nuevo paradigma, que cambiará

sustancialmente la manera como las organizaciones diseñaran toda su estructura, tanto, comercial, como productiva y financiera, y sobre todo la manera de desarrollar el capital intelectual como fuente de generación de valor en las empresas. (Montoya, 2010)

Outsourcing

Fenómeno que viene imponiéndose como un nuevo enfoque administrativo en la gerencia de recursos y servicios, y que, además, se convierte en una herramienta tanto táctica como estratégica para afrontar las dimensiones de un entorno caracterizado por cambios, tendencias y mercados cada vez más globalizados e internacionalizados.

Esta herramienta entra a formar parte fundamental dentro del proceso que toda empresa adelanta para adaptarse a variables de cambio en su entorno organizacional. La condición de interacción con su entorno en búsqueda de los mejores servicios o suministros ofrecidos por un tercero le da a la empresa la posibilidad de no encasillarse en sus limitaciones, expandiendo su horizonte en búsqueda de una solución especializada.

Benchmarking

En el nuevo siglo, el concepto de marketing ha evolucionado en teoría como el benchmarking, marketing social, marketing global, comunicación de marketing y merchandising. Lo cierto es que hoy, se debe considerar muy seriamente esta estrategia administrativa como un elemento de competitividad y como la manera de ingresar en nuevos mercados, identificando áreas de importancia, que puedan utilizarse como un canal para mejorar sistemáticamente a través de comparaciones con organizaciones reconocidas en el mercado.

Lo anterior lleva a deducir que las empresas que han venido utilizando el benchmarking, es decir, la experiencia de ellas han obtenido resultados relevantes, incrementando no solo el Knowhow, sino desarrollando una cultura organizacional que les permita responder a los cambios del entorno dentro de niveles importantes de competitividad.

De manera específica, la Xerox Corporación fue la primera en aplicar la herramienta en 1979 como técnica y proceso de comparación frente a sus competidores logrando mejoras sustanciales tanto en sus procesos, como en sus estrategias y productos.

No podemos confundir la estrategia de benchmarking con copiar lo que están haciendo los mejores del mercado; las empresas que lo apliquen correctamente deben identificar lo mejor de los demás e implementar las prácticas de mejoramiento de sus procedimientos.

Empoderamiento

En concepto de empoderamiento se considera como el proceso por el cual individuos potencian sus capacidades, actitudes, aptitudes y habilidades que les permitan actuar con gran autonomía y responsabilidad, en los procesos de toma de decisiones en las organizaciones y en el plano personal.

Aspectos claves del empoderamiento

Compartir información

El aspecto más trascendental del empoderamiento tiene que ver con la capacidad que tiene una organización para procesar la información, y la capacidad que tiene su gente para acceder a ella y transformarla en conocimientos que eleven los niveles de eficiencia y eficacia, mejorando de esta manera el desempeño de su gente.

Autonomía por medio de fronteras

El proceso de facultar a los empleados para que tomen decisiones deben incluir límites de actuación que le indiquen al funcionario los niveles hasta los cuales se puede mover sin poner en peligro la participación de la compañía en el mercado; dichos límites deben ser tan amplios que permitan movilidad, además deben ser explícitos y conocidos por todos.

Equipos versus jerarquías

La implementación de empoderamiento tiene implicaciones fundamentales en el diseño de la estructura de las organizaciones, ya que estas deben evolucionar a sistemas más ágiles y flexibles, para poder responder oportunamente a los retos del mercado.

Cultura organizacional

Es el conjunto de normas, políticas, procedimientos, ideas expectativas tanto de la empresa como de los individuos y que limitan su accionar en términos de los deberes y derechos, tanto individuales como colectivos, y que, además, se convierten en el derrotero y curso de acción que establecen las partes para la satisfacción mutua de sus expectativas.

La forma de pensar de los individuos

Es el marco de pensamiento que define las actuaciones de los individuos; se fundamenta en su escala de normas y valores, y en el respeto y aplicación que tengan de ellos. Sería muy importante que el esquema de valores de los individuos coincida con el de la compañía de manera que permitan la armonización y cooperación mutua. (Montoya, 2010)

2.2 MARCO LEGAL

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.

TÍTULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Capítulo I 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. 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 demás que determine la ley.

Capítulo II 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 embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

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, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador. (Ministerio del Trabajo, 2012)

SECCIÓN TERCERA Formas de trabajo y su retribución

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.
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. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la

organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

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 cualquier 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 sancionaran 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.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

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 de derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que lo afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización de trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en

espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. 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.

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Bases teóricas

Las organizaciones tienen como finalidad esencial divulgar información para generar oportunidades a las personas dentro del mercado, para que desarrollen funciones internas en la empresa, y que cumplan con las características necesarias que requiere el cargo.

Cultura Organizacional

Cultura Organizacional, a veces llamada atmósfera o ambiente de trabajo, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Crea el ambiente humano en el que los empleados realizan su trabajo. Una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento. Esta idea de cultura organizacional es un poco intangible, puesto que no podemos verla ni tocarla, pero siempre está presente en todas partes.

Clima laboral

Es el medio interno de toda organización, el ambiente psicológico distintivo que tienen las organizaciones. Podríamos decir en un concepto general, que el clima laboral consiste en tener un ambiente agradable para que los empleados se desenvuelvan de manera adecuada para así cumplir con las metas establecidas por la empresa.

Efectividad

Es la capacidad de obtener un resultado satisfactorio, deseado o anhelado.

Eficiencia

Es la capacidad para cumplir o realizar apropiadamente una función.

Estabilidad laboral

Podríamos definirlo como el derecho que todo trabajador necesita para poder conservar su puesto de trabajo, protegerlo de los despidos arbitrarios

Gestión administrativa

Es el proceso de mantener y diseñar un ambiente en el que el trabajador u individuos desempeñan eficientemente las metas establecidas por la empresa.

Organización

Es un conjunto de cargos donde establecen normas y reglas de conducta en la que deben sujetarse a toda la empresa así, les permite a cada uno de los miembros cumplir con los objetivos dispuesto en la empresa.

Población

Se llama población a la totalidad en lo que se refiere a sujetos indicados como objeto de estudio. Población es todo lo que se va a estudiar en una investigación.

Políticas de reclutamiento

Garantizar la transparencia al momento que se generan los procesos de reclutamiento y selección de personal, que garanticen contratar al personal competente para el puesto.

Reclutamiento

Podemos decir que es un conjunto de procedimientos con el único fin de atraer individuos idóneos para el cargo establecido por la empresa.

Rendimiento

Las empresas se focalizan en encontrar al candidato mejor preparado para el cargo idóneo, con es esto, podríamos decir que se puede garantizar el mejor rendimiento del empleado en el cargo, para el cumplimiento de las metas señaladas por la empresa.

Selección de personal

Es el proceso de comprobar quienes son los individuos más capacitados e idóneos para el puesto.

Talento humano

Es la persona inteligente e idónea que puede resolver cualquier problema que se le presente, porque tiene destrezas, habilidades, puede cumplir eficientemente con su actividad por su disposición y buen desempeño en el cargo.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

El sistema de selección de personal incide en la efectividad del trabajo de cada uno de los empleados para así poder cumplir con los objetivos de la empresa.

2.4.2 HIPÓTESIS PARTICULARES

- ✓ El no tener definidas las bases teóricas del proceso de reclutamiento influye en contratar personal con perfiles diferentes para el cargo que él lo requiere.
- ✓ El no tener políticas de reclutamiento afecta en el rendimiento del trabajo y es por eso que las tareas terminan mal ejecutadas.
- ✓ Los cambios del código de trabajo incide en el tiempo de contratos de los empleados.
- ✓ El no tener establecidos los procedimientos de reclutamiento incide en la ineficiente clasificación del personal.

2.4.3 DECLARACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables Independientes

- ✓ Sistema de selección de personal
- ✓ Bases teóricas del proceso de reclutamiento
- ✓ Políticas de Reclutamiento
- ✓ Ley de contratación de personal
- ✓ Procedimientos de reclutamiento

Variables Dependientes

- ✓ Efectividad del trabajo
- ✓ Personal con perfiles diferentes
- ✓ Rendimiento del trabajo
- ✓ Tiempo de contratos
- ✓ Ineficiente clasificación del personal

2.4.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Hipótesis general	V.I Sistema de selección de personal	Es el que está alineado con sus políticas y los procesos de reclutamiento dentro de la empresa	Inconveniente en la selección del personal	ENCUESTA
	V.D Efectividad del trabajo	Es la habilidad o capacidad que la persona puede demostrar en una determinada acción.	Inconveniente en la contratación del personal	
Hipótesis particular 1	V.I Bases teóricas del proceso de reclutamiento	Necesitan información externa para generar oportunidades a las personas dentro del mercado	Frecuencia de conocimientos y preparación para los perfiles de cargo	ENCUESTA
	V.D Personal con perfiles diferentes	Responsabilidad directa del encargado de la selección si se cometen errores.	Nivel de conocimiento de los perfiles de cargo	
Hipótesis particular 2	V.I Políticas de Reclutamiento	Garantizar la transparencia al momento que se generan los procesos de reclutamiento y selección de personal	Frecuencia del proceso de reclutamiento interno	ENCUESTA
	V.D Rendimiento del trabajo	Se enfocan en encontrar al candidato mejor preparado para el cargo idóneo.	Opinión de necesidades de políticas y procedimientos	
Hipótesis particular 3	V.I Ley de contratación de personal	Obligaciones que deben cumplir todas las organizaciones.	Afectación a los cambios de la ley de contratación de personal	ENCUESTA
	V.D Tiempo de contratos	Es el tiempo de trabajará que estará en la empresa.	Promedio de proceso de selección	
Hipótesis particular 4	V.I Procedimientos de reclutamiento	Es identificar a los candidatos idóneos para capacitarlos y estimularlos a que trabajen en la organización.	Frecuencia de evaluaciones hacia los empleados	ENCUESTA
	V.D Ineficiente clasificación del personal	Las organizaciones no se pueden dar el lujo de seleccionar a un personal incompetente.	Nivel de cómo se ha venido desarrollando la tesis	

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- **Exploratoria**

Cuando uno no tiene idea de lo que va a investigar, o simplemente el conocimiento sobre el tema es muy impreciso que no deja sacar soluciones del mismo, es por eso que en la investigación se la utilizará, debido que permite explorar e indagar sobre la situación del estudio, para no perder tiempo ni recursos, la misma que ayuda a establecer cuáles son los factores más relevantes y por ende deberán ser investigados.

- **Campo**

La investigación de campo ayuda a saber en dónde se hace y en el lugar mismo donde se van a desenvolver los hechos investigativos, se involucra de lleno en la realidad de la investigación, es decir se va a vivir el problema. Se podría decir que es muy buena la investigación de campo debido que la información es muy precisa puesto que se hace en el propio sitio y se ve las realidades donde se formuló el estudio.

- **Aplicada**

La investigación aplicada se enfoca en solucionar conflictos básicos que haya dentro de la organización, es por eso que se basará en este tipo de estudio, debido que ayudará a enfocarse con los inconvenientes que la empresa presente en este caso los del área de Recursos Humanos enfocada a la parte de la selección de personal en la gestión administrativa donde se basa a la práctica debido a las anomalías existentes en estos departamentos.

Dicho los tipos de investigación antes mencionados que serán aplicados en el proyecto, donde el objetivo principal es analizar cómo hacen la selección del personal en la gestión administrativa, en la que se enfoca al departamento de recursos humanos debido que se analiza los distintos inconvenientes dentro de la organización.

El diseño del proyecto se basará de forma cualitativa, donde se mide el rendimiento, las destrezas y habilidades que tiene las personas que desean formar parte de la organización, donde ayudará de una mejor forma ver su desempeño para así cuando forme parte de la empresa realice bien sus actividades y funciones en donde les favorezca alcanzar las metas determinados dentro de la empresa.

3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

La población y la muestra es tener en claro hacia quienes nos vamos a dirigir y a que segmento vamos a seleccionar, esta parte de la investigación consiste por dejar definidas las características de las personas dependiendo de los factores o situaciones que se presente en cada organización donde vamos a tomar como muestra.

En esta investigación, se deja claro que características vamos a tomar en cuenta en los sujetos (sea organizaciones, personas, factores o situaciones) como objeto de estudio en la indagación.

POBLACIÓN

Población se refiere a la cantidad X de sujetos que van a ser estudiados en nuestra investigación.

Población finita

Se dice población finita porque conocemos el total de sujetos que van a ser estudiados en nuestra investigación.

Población infinita

Se le dice población infinita debido a que no conocemos el total de sujetos que se ira a estudiar en nuestra investigación.

MUESTRA

En nuestro proyecto la muestra será el personal que se desempeña dentro del departamento de recursos humanos, se tomara como población finita ya que sabemos con precisión cuál es la cantidad de personas.

3.2.1 Características de la población

Se fundamenta con el manejo de selección al personal en la parte de la gestión administrativa, los cuales hemos visto que no cumplen de manera adecuada por lo que les van a dificultar las funciones a la hora de trabajar y así no les ayuda a lograr los objetivos que tienen como empresa.

3.2.2 Delimitación de la población

Nos fundamentaremos en la población que pertenece al departamento de RRHH.

Cuadro 2.Empresas Industriales del Cantón Milagro del departamento de Recursos Humanos

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Ingenio Azucarera Valdez	2
CODANA	
ECOELECTRIC	
ADELCA	1
NICOBITA	2
TOTAL	5

Fuente: Empresas Industriales del Cantón Milagro
Elaborado por: Erika Merchán y David Salazar

Cuadro 3 . Empresas Comerciales del Cantón Milagro del departamento de Recursos Humanos

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
TÍA	3
INDUATO	1
DEVIES	3
COHERVI	3
CHEVROLET	2
AKI	2
HONDA	2
PYCCA	3
AGROFARM	2
LA GANGA	2
ARTEFACTA	2
TOTAL	25

Fuente: Empresas Comerciales del Cantón Milagro
Elaborado por: Erika Merchán y David Salazar

3.2.3 Tipo de muestra

Muestreo probabilístico

Respecto a nuestro proyecto de investigación nos enfocaremos en como realizan la selección de personal en el departamento de RRHH para especificar nuestra muestra, en nuestra población todos los individuos tendrán la posibilidad de ser nuestro objeto de estudio, por eso consideramos que nuestra muestra será probabilística.

3.2.4 Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra de nuestra población objeto de estudio de investigación como es pequeña, por esa razón no utilizaremos ninguna fórmula.

3.2.5 Proceso de selección

El proceso de selección nos dará a conocer la cantidad de personal que llegaremos a encuestar, para así tener un conocimiento de cuantas encuestas se realizara, donde la haremos visitando cada una de las empresas industriales que hay en Milagro, claro está informándoles previamente al personal que será encuestado, para que ellos estén preparados para poderles realizar las encuestas correspondientemente.

3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

3.3.1 Métodos teóricos

Método hipotético-deductivo

Este método va relacionado con nuestro proyecto de investigación debido que nosotros nos basamos primero a hipótesis en lo que se refiere a los problemas que demuestra el departamento de RRHH, con el cual nos basaremos a las hipótesis para con esa información llegar a una afirmación y así poder llegar a una solución o conclusión.

3.3.2 Métodos empíricos

Observación

Lo relacionamos con nuestro proyecto de investigación puesto que recopilaremos información en donde nos daremos cuenta de donde vienen las equivocaciones que encontramos en el departamento de recursos humanos al momento de hacer la selección de personal en la gestión administrativa en donde basaremos nuestro estudio.

3.3.3 Técnicas e Instrumentos

Encuesta:

Esta técnica se la ha venido utilizando desde hace algunos años atrás, donde primero las preguntas se las prepara con la finalidad de obtener información de las personas encuestadas.

Está relacionada con nuestro proyecto de investigación puesto que nos servirá para darnos cuenta las diferentes inquietudes que se presentan en el departamento de recursos humanos y dar a conocer los inconvenientes que existan para así poder saber cómo está funcionando dicha área.

3.4 PROPUESTA DE PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

Utilizamos el programa IBM SPSS Statistics 23 donde nos ayudó al conteo de cada una de las encuestas con las tablas personalizadas, las tablas de frecuencia es para medir cada una de las opciones que han dicho los encuestados con su respectivo porcentaje.

En la tabla de frecuencia me sirve para graficar sea en barra, forma circular o histogramas, elegí el de gráfico de barra porque se aprecia de mejor manera cada una de las respuestas de sus opciones.

En las tablas cruzadas se utilizó el chi-cuadrado para correlacionar cada una de las variables que le corresponde a las hipótesis y así nos pudimos dar cuenta si la una depende de la otra.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La matriz FODA es donde podemos analizar la situación en referencia a las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas, aplicadas a instituciones, empresas u organización.

En las fortalezas vamos a considerar todo lo positivo que tiene una organización, lo que le hace ser diferente a los demás organizaciones y que hacen que tengan ventaja frente a su competencia. (Pinto San Lucas, 2012)

Al hablar de oportunidades nos referimos a las condiciones externas que le favorecen a las empresas y que deben de aprovecharlas para su beneficio.

Las debilidades son factores que ponen en desventaja a cualquier organización frente a sus competidores, es algo que existe en lo interno y es muy negativo. (Moreno, 2012)

En las amenazas en una empresa nos referimos a las situaciones externas, al entorno de la misma, y que pueden hacerla caer o destruir toda una organización. (Campos Leon, 2013)

Cuadro 4. Análisis de la situación actual

F	O
<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas analizadas cuentan con un modelo. • Se emplea a gente nueva, con nuevas corrientes de pensamientos para poder competir en el mercado. • Innovación continua en tecnología. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden crear otros modelos basándose en el desempeño de los empleados que han tenido. • Saber con el nuevo personal como se maneja el mundo externo. • Reclutar a personas con experiencia, que fueron capacitados y laboraron en empresas reconocidas/poseídas.
D	A
<ul style="list-style-type: none"> • Es menos costoso al seleccionar a un empleado interno o familiar. • Dirigirse a una persona por afinación al momento de estar seleccionando. • No aplican el modelo al seleccionar el personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • No aplican el modelo que tienen en cada empresa. • Los cambios constantes en la ley al momento de contratar al personal. • Empresas que seleccionan al personal, con menos aspiración a la remuneración salarial. • Incrementos significativos de los costos de tecnología

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS

Podemos observar en el resultado final acerca del nivel de empleo, el 58% labora como empleado en diferentes empresas, aquí podemos comprender que no existe iniciativa para tener un negocio propio. Observando para otro lado tenemos un 42% que continúa buscando trabajo, podemos decir que al momento que los graduados en gestión empresarial buscan empleo tienen un alto índice de dificultad. La inserción laboral es relativamente bueno ya que nos encontramos en un 60%.

Al referirse al nivel salarial de los graduados obtuvimos como resultado un alto porcentaje el 53%, reciben un sueldo entre los 354 y 500 dólares mensuales, y los graduados que tenemos un 50% con un negocio propio tiene un sueldo promedio de 300 dólares u iguales que esa cantidad, Por lo cual podemos decir que los graduados en la universidad estatal de milagro que laboran en las empresas tienen niveles de ingresos muy altos.

Al buscar los graduados empleo se encuentran con mucho dificultad, ahí es donde todos coinciden que hay un alto nivel de dificultad en la búsqueda de empleo, el 50% en el instante que consiguen empleo, este fenómeno se da a que hay una alta demanda de graduados en ingeniería en marketing, frente a las escasas ofertas de las empresas que se encuentran en la ciudad de milagro y sus alrededores.

La satisfacción que sienten con los estudios realizados en base al primer punto, con haber elegido la carrera y los conocimientos que aprendieron en la misma, se encuentra un 36% totalmente satisfecho. Se debería mejorar para crecer la demanda la enseñanza para que la cifra aumente.

Al preguntarles sobre el pensum académico un 32% nos supieron responder que sienten una satisfacción total, lo que suponemos que se sintieron a gusto, pero de debe analizar los resultados para generar una mayor satisfacción en los futuros graduados.

Al consultarles sobre cuanta satisfacción sintieron sobre los recursos físicos de la universidad estatal de milagro, haciendo una escala de los resultados tenemos que un 35% y 48% sintieron una satisfacción total, dando como resultado que la gran mayoría de los estudiantes se sienten cómodos con la infraestructura de la UNEMI, podemos nombrar algunas de ellas (biblioteca, salones de clase, canchas deportivas, la danza, cultura, talleres, sistemas de difusión y comunicación).

Al entorno en trabajos virtuales, tenemos un desbalance, nos encontramos con un 33% con el resultado de totalmente satisfacción por parte de los graduados, mientras que un 45% indicaron lo importante y esencial son estos entornos virtuales, por lo cual nos indican que si recibieron los graduados capacitación, y que es muy

importante a la hora de buscar empleo, pero debe la UNEMI de mejorar y aumentar su capacitación.

Para alcanzar los objetivos debemos analizar las líneas estratégicas, encontramos en la escala numero 6 una muestra del 44% en referencia a la UNEMI y el 41% en la escala 6 y 7, se requiere mejorar en la enseñanza en ese punto.

En el tiempo de estudio en la pregunta que se refiere al acercamiento laboral, el 79% de los consultados hicieron sus prácticas laborables y el 55% trabajaron, aquí el resultados nos dice que los graduados en su gran mayoría estuvieron involucrados en el mundo laboral, obteniendo mucha experiencia para su beneficio y así elevar su currículum para que las empresas se interesen mucho más en ellos y sus conocimientos. (UNEMI, 2014)

4.3 RESULTADOS

PREGUNTA 1

Al momento de convocar a los candidatos para un cargo determinado, la empresa tiene definido ¿Qué conocimientos y preparación deberían tener los perfiles de los cargo?

Cuadro 5. Bases teóricas del proceso de reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	56,7	56,7	56,7
	A veces	11	36,7	36,7	93,3
	Casi siempre	1	3,3	3,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

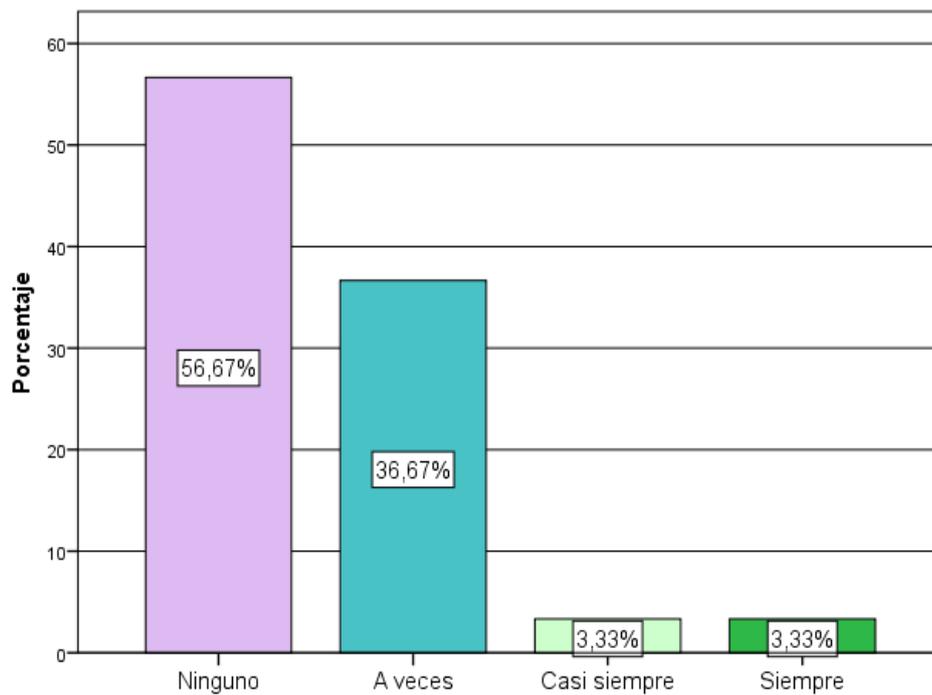


Figura 1. Bases teóricas del proceso de reclutamiento

Al realizar las encuestas en las empresas reflejó que al convocar a los candidatos no tienen ningún conocimiento y preparación para los perfiles de los cargo siendo con un porcentaje de 56, 67%, otras empresas nos dijeron que si tienen alguna relación con el 36, 67%, casi siempre y siempre con el 3, 33%.

PREGUNTA 2

¿Al solicitar personal, han tenido algún inconveniente al momento de seleccionarlo para el cargo que requiere la empresa?

Cuadro 6. Sistema de Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	5	16,7	16,7	20,0
	Casi siempre	13	43,3	43,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

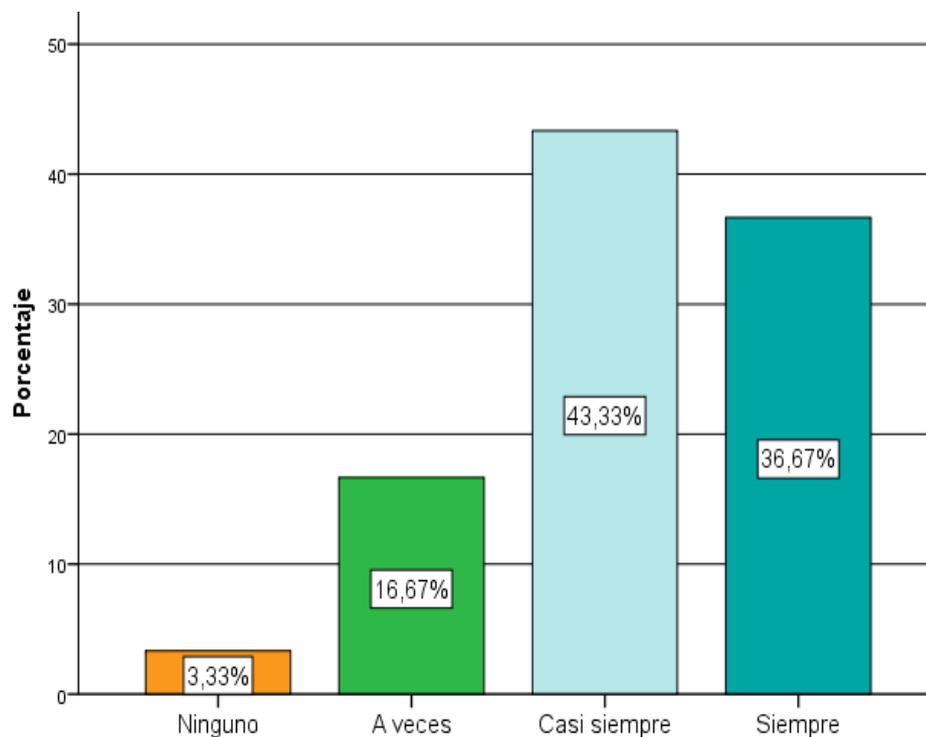


Figura 2. Sistema de selección de personal

Los resultados en las encuestas en la figura No. 2 reflejó que casi siempre han tenido inconvenientes al momento de seleccionar al personal para el cargo con un 43.3%, seguido de siempre con un 36.7%, a veces con un 16.7%, y finalmente ninguno con un 3.3%.

PREGUNTA 3

¿Cuáles son los principales inconvenientes en el proceso de selección y vinculación de nuevos empleados al momento de la contratación del personal?

Cuadro 7. Efectividad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aspiración salarial	25	83,3	83,3	83,3
	Experiencia en el cargo	3	10,0	10,0	93,3
	Nivel de estudio	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

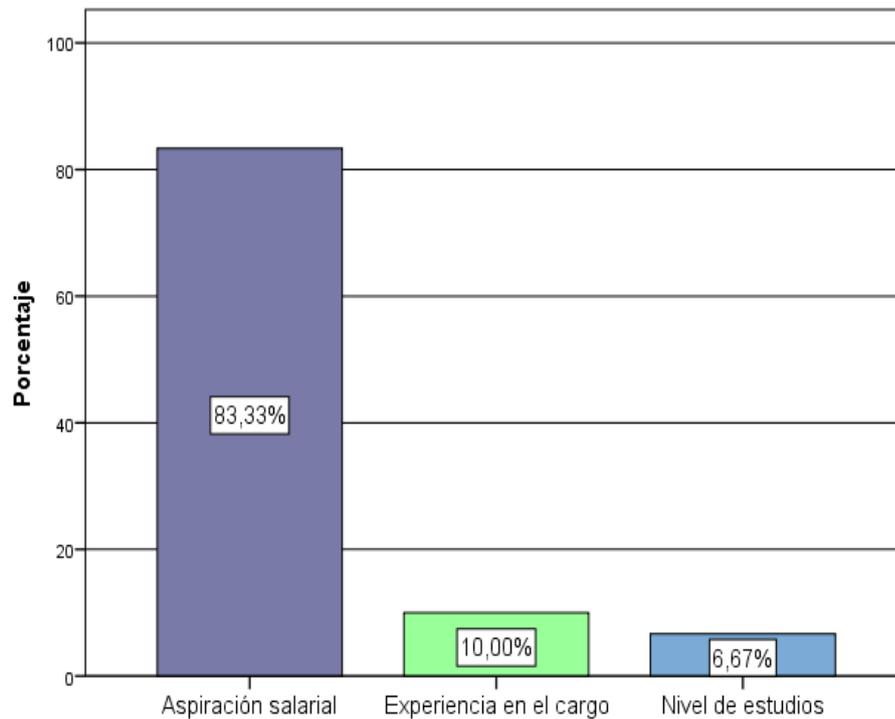


Figura 3. Efectividad del trabajo

Los resultados en esta encuesta dan a conocer que el principal inconveniente en el proceso de selección y vinculación de nuevos empleados al momento de la contratación del personal es la aspiración salarial con un 83.3%, le sigue la experiencia en el cargo con un 10.0%, y por último el nivel de estudios.

PREGUNTA 4

¿Considera la empresa que se necesita políticas y procedimientos de reclutamiento para la mejora en los procesos de selección de personal?

Cuadro 8. Rendimiento del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	14	46,7	46,7	46,7
	Si	4	13,3	13,3	60,0
	Tal vez	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

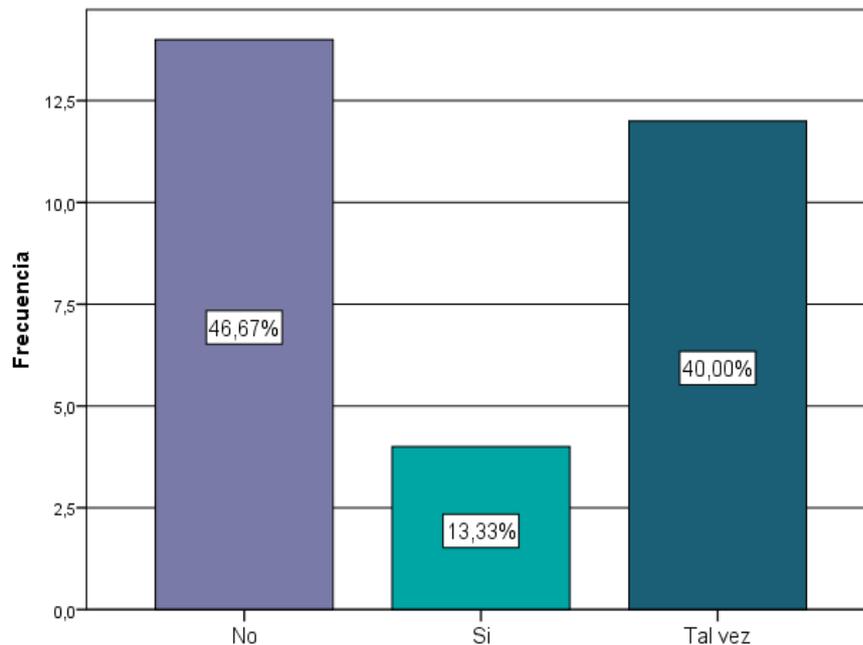


Figura 4. Rendimiento del trabajo

Los resultados que obtuvieron en las encuesta reflejó que no se necesita de las políticas y procedimientos de reclutamiento para la mejora de los procesos de selección con un 46.7%, dicen que tal vez si se necesita de políticas y procedimientos con un 40.0%, por último dijeron que si se necesitan con un 13.3%.

PREGUNTA 5

¿La persona encargada para escoger al personal dentro de la empresa, tiene relación al conocimiento del perfil del cargo?

Cuadro 9. Personal con perfiles diferentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	6,7	6,7	6,7
	Regular	23	76,7	76,7	83,3
	Buena	4	13,3	13,3	96,7
	Excelente	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

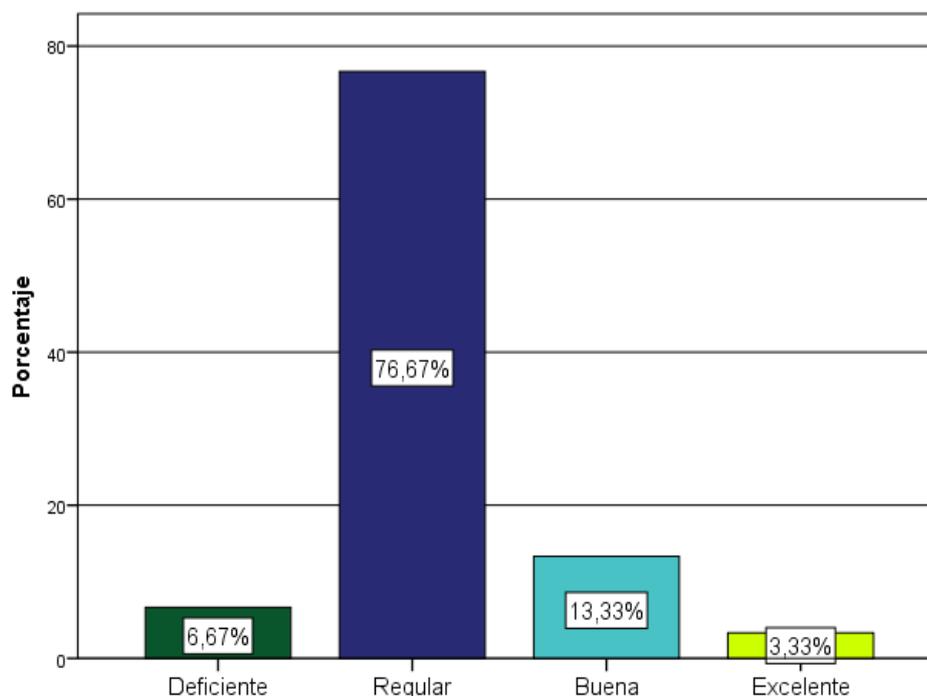


Figura 5. Personal con perfiles diferentes

En las encuestas los resultados dan a conocer que la persona que se encarga de seleccionar al personal, regularmente tiene relación al conocimiento del perfil del cargo con un 76.7%, otras empresas dijeron que se debe tener buena preparación y conocimiento del perfil del cargo con el 13.3%, dijeron que deficiente es un 6.7%, y excelente con el 3.3%.

PREGUNTA 6

¿Dentro de la empresa se efectúan evaluaciones constantes para el empleado para verificar el desempeño del cargo?

Cuadro 10. Procedimientos de reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	A veces	9	30,0	30,0	56,7
	Casi siempre	5	16,7	16,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

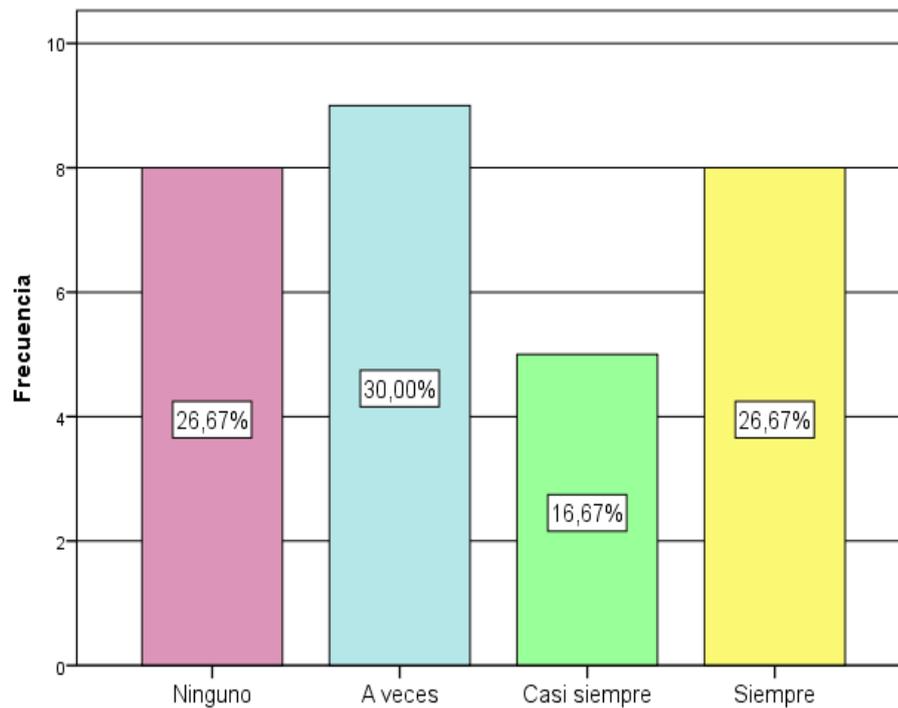


Figura 6. Procedimientos de reclutamiento

Los resultados que arrojaron en las encuestas es que a veces se efectúan evaluaciones al empleado para verificar su desempeño en el cargo con el 30.0%, que siempre se hacen evaluaciones al empleado con un 26.7%, el mismo porcentaje de ninguno con el mismo 26.7%, y casi siempre con el 16.7%.

PREGUNTA 7

En promedio, ¿Cuántos procesos de selección realizan al mes?

Cuadro 11. Tiempo de contratos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Al menos 1	6	20,0	20,0	20,0
	Entre 2 – 4	16	53,3	53,3	73,3
	Más de 5	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

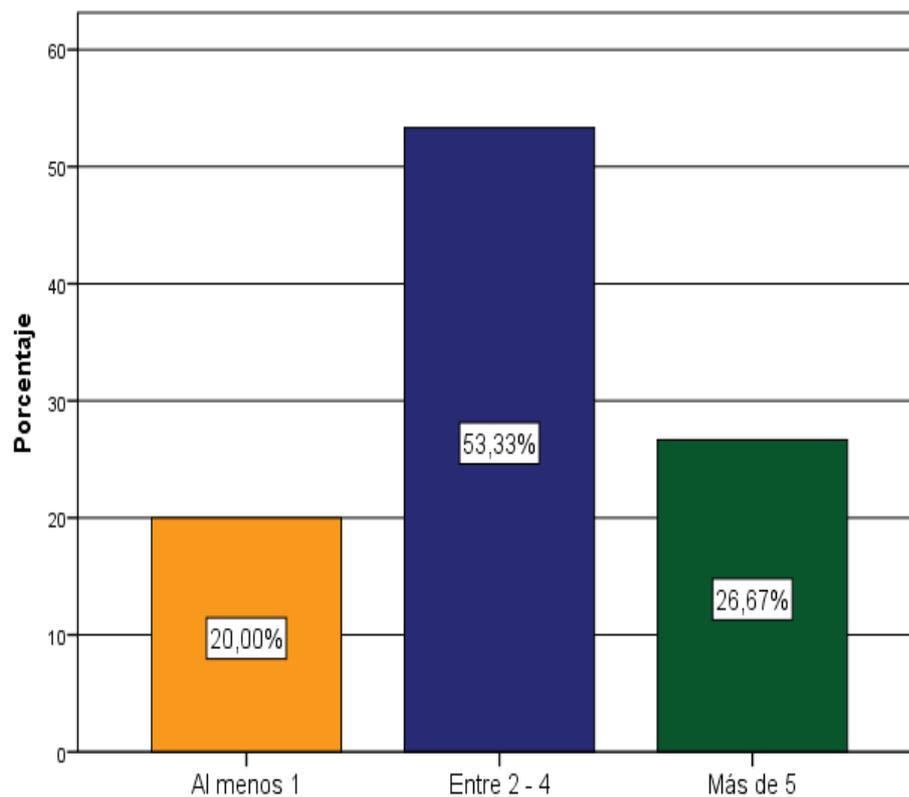


Figura 7. Tiempo de contratos

En los resultados de las encuestas obtenemos que entre 2-4 veces al mes realizan un proceso de selección siendo con un 53,33%, con más de 5 tenemos un 26.7%, y por ultimo con al menos 1 vez al mes con el 20.0%, es decir regularmente frecuencia hacen rotación de personal.

PREGUNTA 8

¿La empresa se ha sentido afectada al momento de los cambios del código de trabajo en la contratación del personal?

Cuadro 12. Código del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Tal vez	3	10,0	10,0	13,3
	Casi siempre	2	6,7	6,7	20,0
	Siempre	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

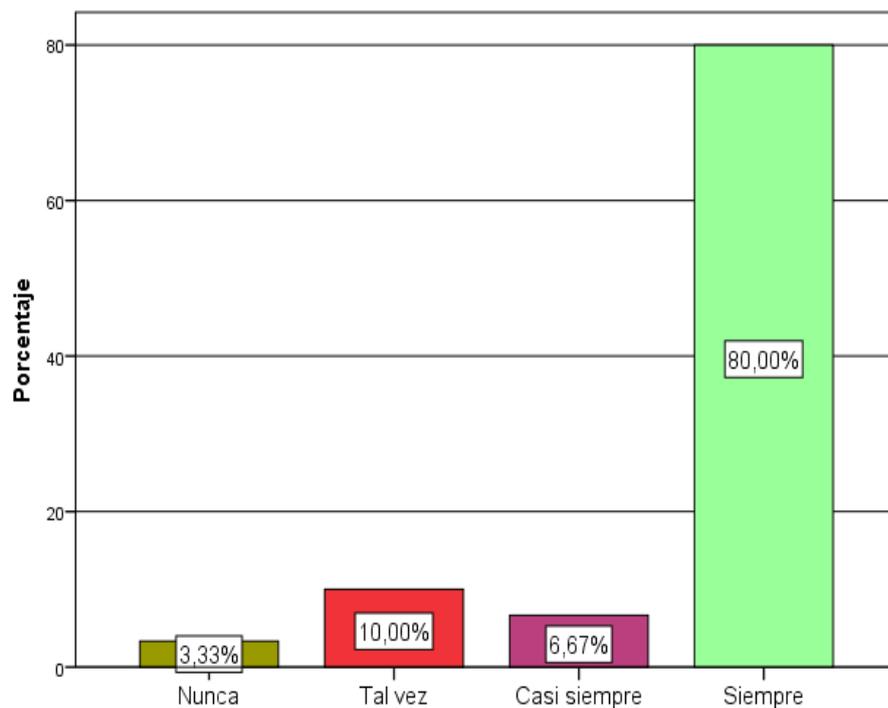


Figura 8. Código de trabajo

Los resultados en esta encuesta reflejó que siempre se sienten afectados con los cambios del código de trabajo con el 80.0%, que tal vez se sientan afectados con el 10.0%, casi siempre con un 6.7%, y por ultimo nunca con el 3.3%.

PREGUNTA 9

¿Realiza procesos de reclutamiento interno?

Cuadro 13. Políticas de Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	16	53,3	53,3	66,7
	Casi siempre	9	30,0	30,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

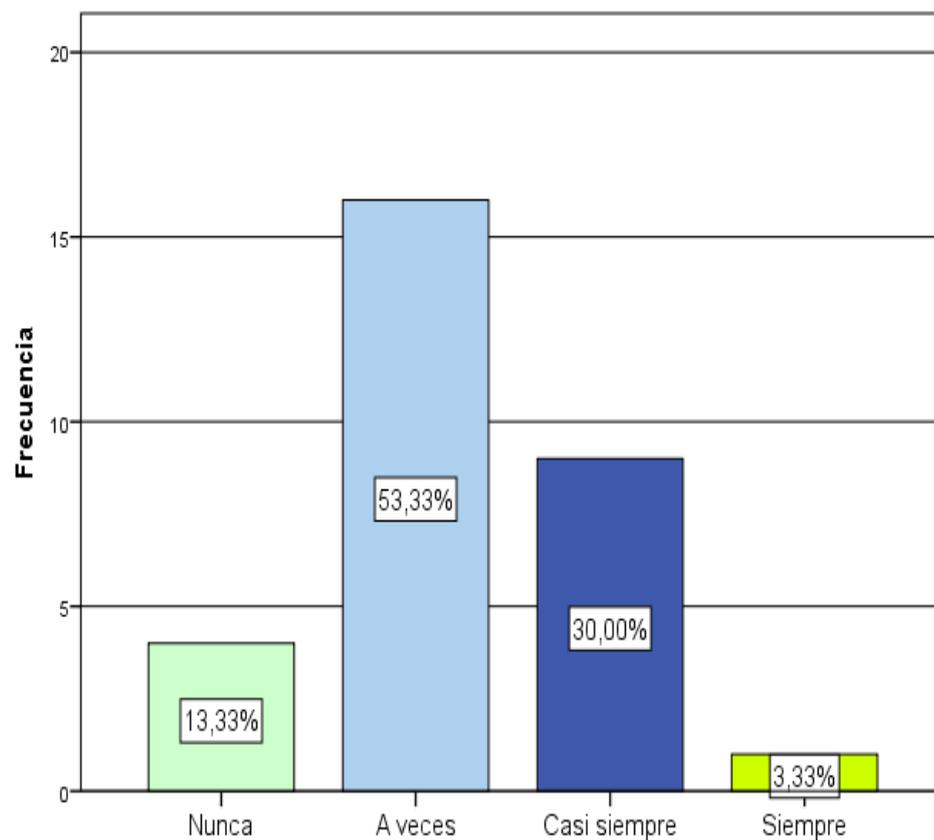


Figura 9. Políticas de Reclutamiento

Con el resultado de las encuestas detallan que a veces realizan reclutamiento interno con el 53.3%, casi siempre con el 30.0%, nunca realizan reclutamiento interno con el 13.3% y finalmente siempre con el 3.3%.

PREGUNTA 10

Es idónea la manera ¿Qué se ha venido desarrollando la selección de los candidatos dentro de la empresa?

Cuadro 14. Ineficiente clasificación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	22	73,3	73,3	76,7
	Buena	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

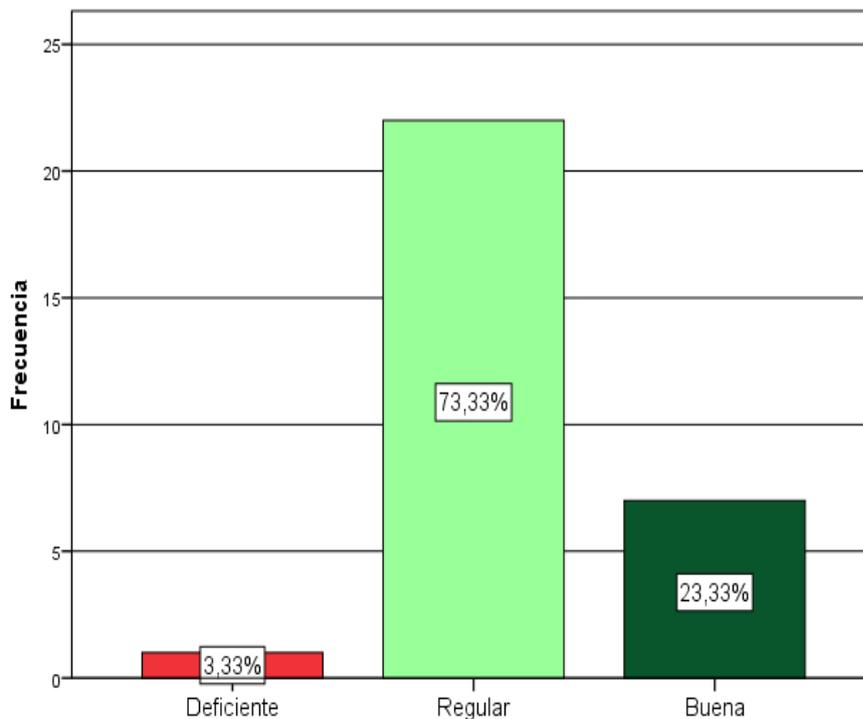


Figura 10. Ineficiente clasificación del personal

En las encuestas realizadas los resultados detallan que con un 73.3% nos dice que es regular como se ha venido desarrollando la selección de los candidatos dentro de la empresa, con el 23.3% nos dice que es buena como se ha venido desarrollando la selección, y por último se observa que es deficiente con el 3.3%.

4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

En la verificación se utilizó el chi-cuadrado para comparar cada una de las variables dependiente e independiente de acuerdo a las hipótesis que mencionamos en el capítulo II, así nos dimos cuenta lo siguiente:

HIPÓTESIS GENERAL

El sistema de selección de personal incide en la efectividad del trabajo de cada uno de los empleados para así poder cumplir con los objetivos de la empresa.

Cuadro 15. Sistema de selección de personal con Efectividad de trabajo

		Efectividad del trabajo			Total
		Aspiración salarial	Experiencia en el cargo	Nivel de estudios	
Sistema de selección de personal	Nunca	0	0	1	1
	A veces	5	0	0	5
	Casi siempre	11	2	0	13
	Siempre	9	1	1	11
Total		25	3	2	30

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

Cuadro 16. Pruebas de chi- cuadrado Hipótesis general

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,355 ^a	6	,012
Razón de verosimilitud	9,398	6	,152
Asociación lineal por lineal	,594	1	,441
N de casos válidos	30		

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

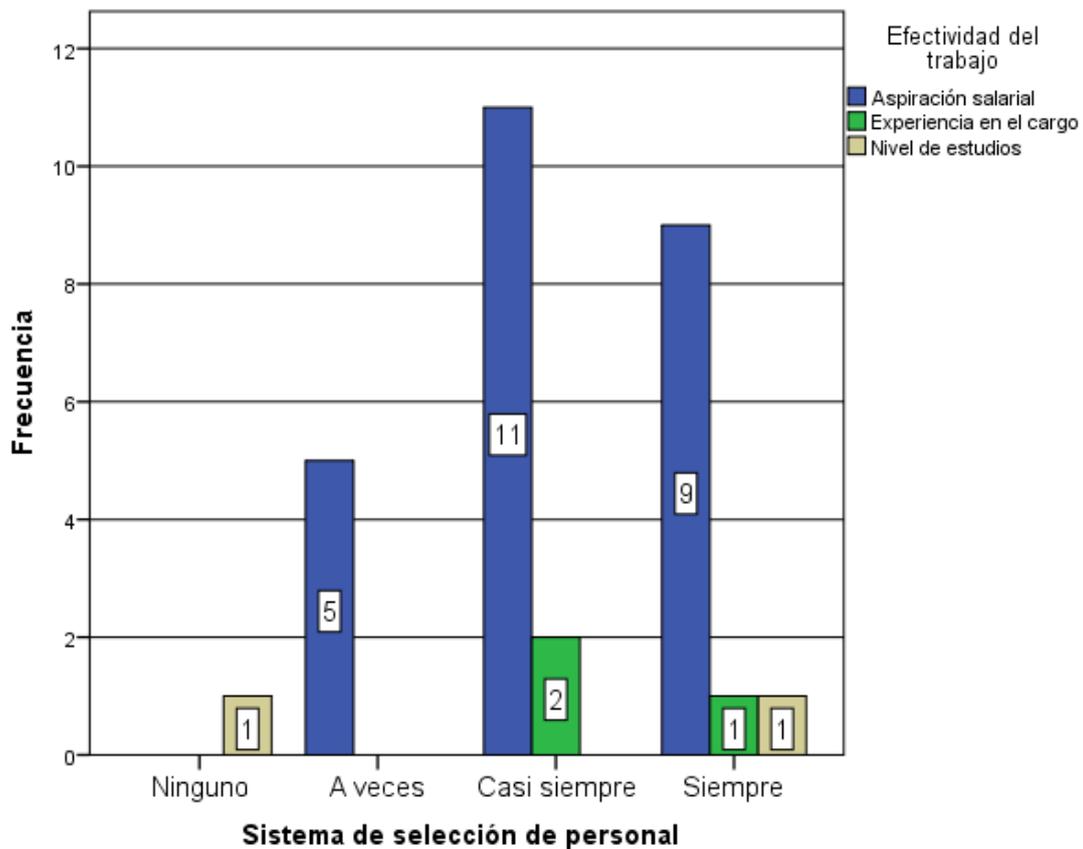


Figura 11. Sistema de selección de personal con Efectividad de trabajo

Al momento de correlacionar las variables dependiente e independiente para verificar si la una depende de la otra, se detalla que si tienen relación entre ellas, porque la prueba de chi-cuadrado de Pearson nos reflejó menos del 0.05%. Si nos damos cuenta en la figura 11 en las opciones de aspiración salarial es la de mayor frecuencia relacionada con casi siempre, nos refleja que la aspiración salarial si incide en el sistema de selección de personal.

HIPÓTESIS PARTICULAR 1

El no tener definidas las bases teóricas del proceso de reclutamiento influye en contratar personal con perfiles diferentes para el cargo que lo requiere.

Cuadro 17. Bases teóricas del proceso de reclutamiento con Personal con perfiles diferentes

		Personal con perfiles diferentes				Total
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Bases teóricas del proceso de reclutamiento	Nunca	1	13	3	0	17
	A veces	0	10	0	1	11
	Casi siempre	1	0	0	0	1
	Siempre	0	0	1	0	1
Total		2	23	4	1	30

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

Cuadro 18. Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis particular 1

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,905	9	,003
Razón de verosimilitud	16,225	9	,062
Asociación lineal por lineal	,149	1	,700
N de casos válidos	30		

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

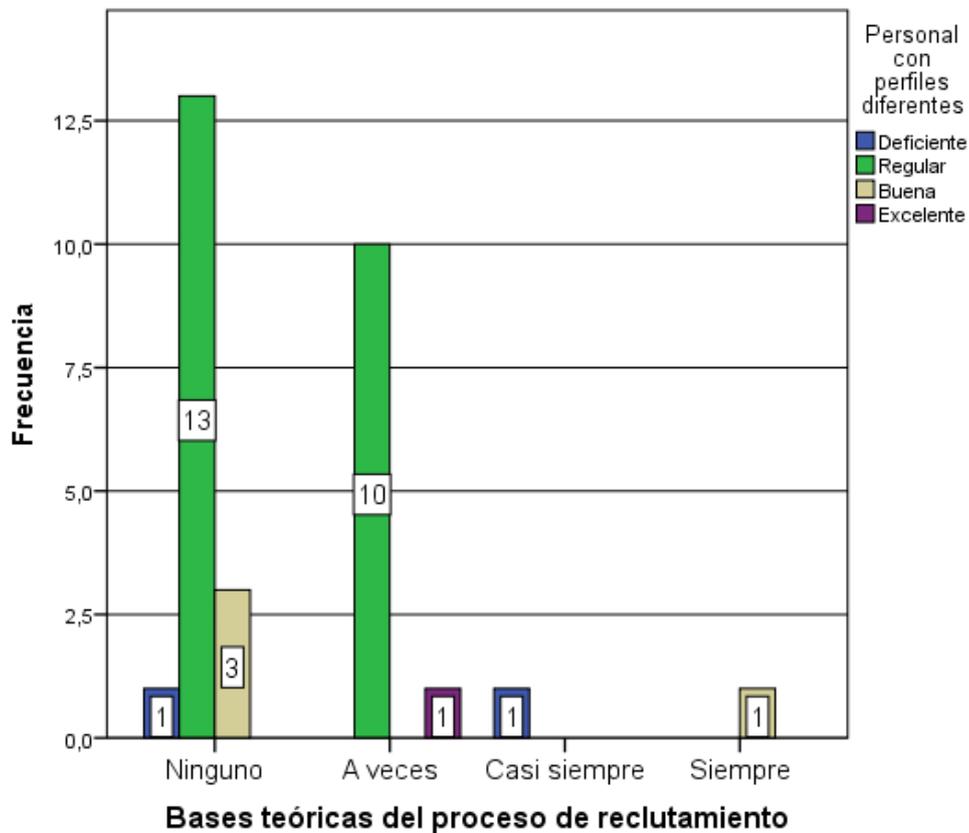


Figura 12. Bases teóricas del proceso de reclutamiento con Personal con perfiles diferentes

Al momento de correlacionar las variables dependiente e independiente del cuadro 18 para verificar si la una depende de la otra, nos pudimos dar cuenta que si tienen relación entre ellas, porque la prueba de chi-cuadrado de Pearson nos reflejó que si se dependen dándonos a conocer un 0.003 % que es menor al 0.05%. Si nos damos cuenta en la figura 12 vemos que si no se tiene definidas las bases teóricas del proceso de reclutamiento da a concluir una selección de personal con perfiles diferentes con lo que comprobamos nuestra hipótesis.

HIPÓTESIS PARTICULAR 2

El no tener políticas de reclutamiento afecta en el rendimiento del trabajo y es por eso que las tareas terminan mal ejecutadas.

Cuadro 19. Políticas de reclutamiento con Rendimiento del trabajo

		Rendimiento del trabajo			Total
		No	Si	Tal vez	
Políticas de Reclutamiento	Nunca	3	0	1	4
	A veces	10	4	2	16
	Casi siempre	1	0	8	9
	Siempre	0	0	1	1
Total		14	4	12	30

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

Cuadro 20. Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis particular 2

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,480	6	,008
Razón de verosimilitud	19,864	6	,003
Asociación lineal por lineal	9,593	1	,002
N de casos válidos	30		

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

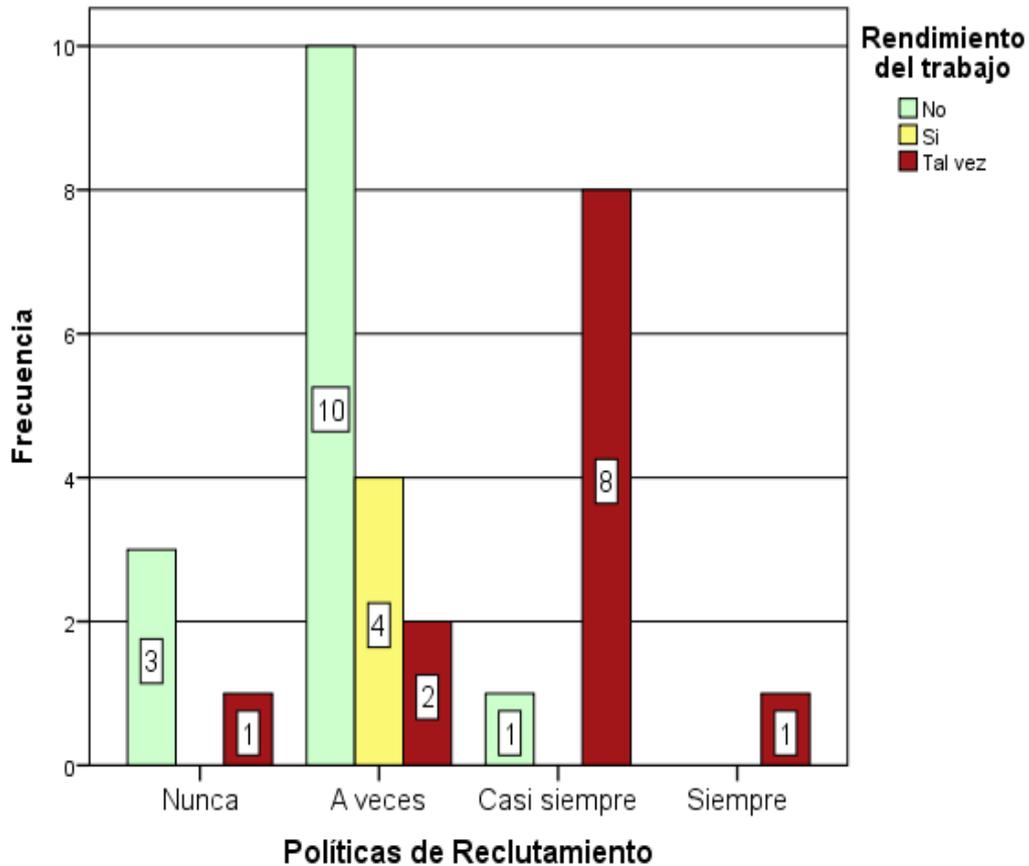


Figura 13. Políticas de reclutamiento con Rendimiento del trabajo

Al momento de correlacionar las variables dependiente e independiente para verificar si la una depende de la otra, nos pudimos dar cuenta que si tienen relación entre ellas, porque la prueba de chi-cuadrado de Pearson nos reflejó que si se dependen dándonos a conocer un 0.008 % que es menor al 0.05%. Si nos damos cuenta en la figura 13 al no contar con políticas de reclutamiento se ve afectado el rendimiento del trabajo por lo tanto comprobamos la hipótesis.

HIPÓTESIS PARTICULAR 3

Los cambios del código de trabajo inciden en el tiempo de contratos de los empleados.

Cuadro 21. Código de trabajo con Tiempo de contratos

		Tiempo de contratos			Total
		Al menos 1	Entre 2 - 4	Más de 5	
Código del trabajo	Nunca	1	0	0	1
	Tal vez	0	0	3	3
	Casi siempre	0	2	0	2
	Siempre	5	14	5	24
Total		6	16	8	30

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

Cuadro 22. Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis particular 3

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,427	6	,025
Razón de verosimilitud	14,113	6	,028
Asociación lineal por lineal	,567	1	,452
N de casos válidos	30		

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

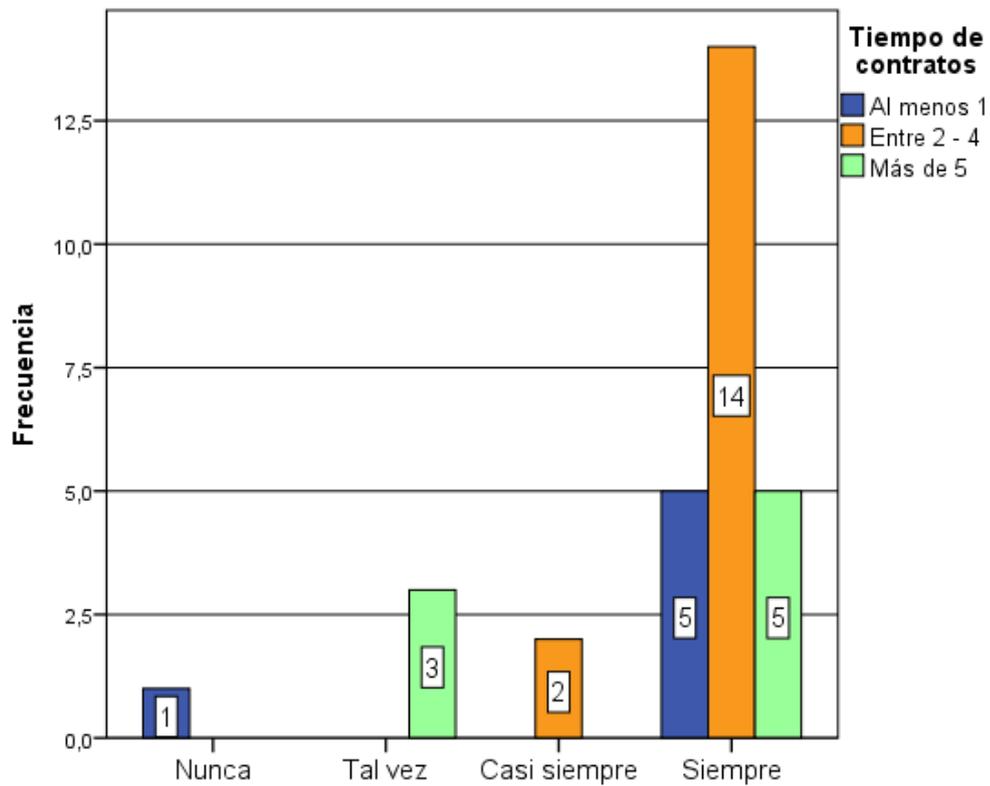


Figura 14. Código de trabajo con Tiempo de contratos

En el cuadro 22 vemos que las variables dependiente e independiente dependen una de la otra, así que nos podemos dar cuenta que sí tienen relación entre ellas, porque la prueba de chi-cuadrado de Pearson nos reflejó que si se dependen dándonos a conocer un 0.025 % que es menor al 0.05%. Si observamos la figura 14 nos da como resultado que si cambian el código de trabajo afecta a los empleados o los que se quieren incorporar con el tiempo de contrato y comprobamos la hipótesis.

HIPÓTESIS PARTICULAR 4

El no tener establecidos los procedimientos de reclutamiento incide en la ineficiente clasificación del personal.

Cuadro 23. Procedimientos de reclutamiento con Ineficiente clasificación del personal

		Ineficiente clasificación del personal			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Procedimientos de reclutamiento	Nunca	0	8	0	8
	A veces	1	7	1	9
	Casi siempre	0	1	4	5
	Siempre	0	6	2	8
Total		1	22	7	30

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

Cuadro 24. Pruebas de chi-cuadrado Hipótesis particular 4

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,409	6	,025
Razón de verosimilitud	14,515	6	,024
Asociación lineal por lineal	3,159	1	,076
N de casos válidos	30		

Fuente: Encuesta de investigación

Elaborado por: Erika Merchán Bazán y David Salazar Oñate

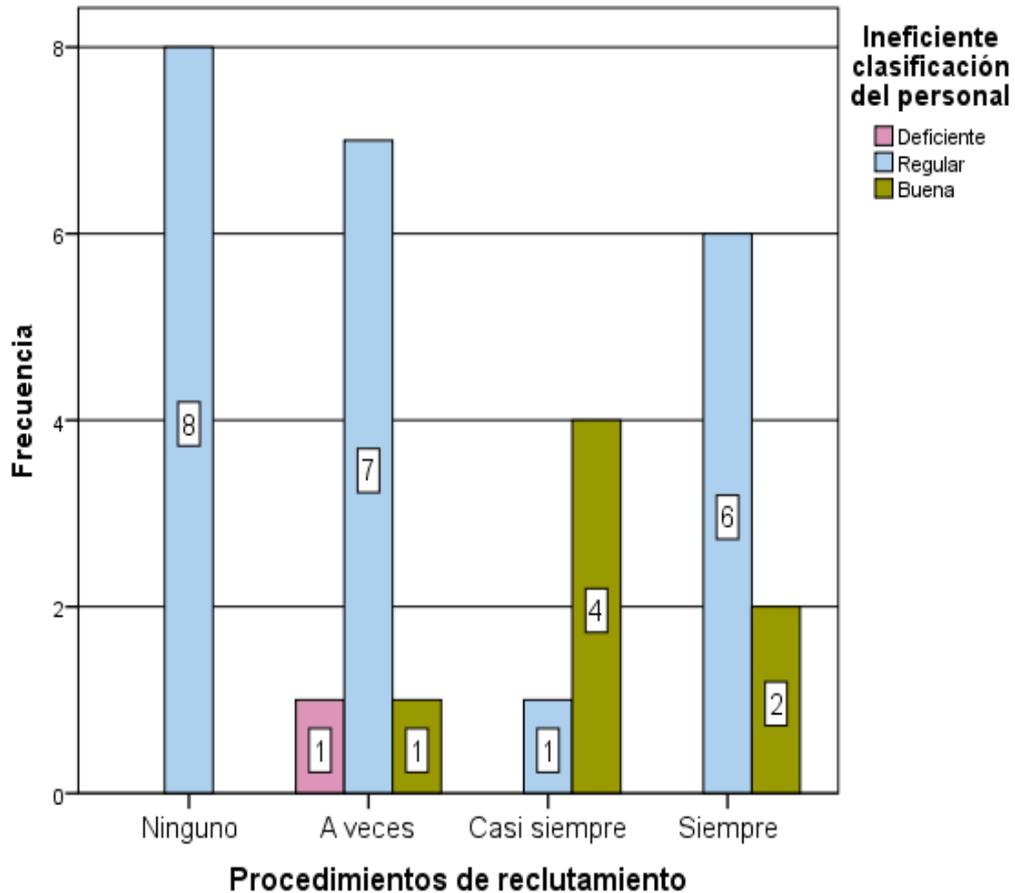


Figura 15. Procedimientos de reclutamiento con Ineficiente clasificación del personal

En el cuadro 24 vemos que las variables dependiente e independiente dependen una de la otra, así que nos pudimos dar cuenta que si tienen relación entre ellas, porque la prueba de chi-cuadrado de Pearson nos reflejó que si se dependen dándonos a conocer un 0.025 % que es menor al 0.05%. Si observamos la figura 15 nos da como resultado que si afectan no tener establecidos los procedimientos de reclutamiento por lo que hace una ineficiente clasificación de personal con lo que hemos comprobado la hipótesis.

CONCLUSIONES

- ✓ Se determinó que el sistema de selección de personal lo han venido desarrollando de una manera inapropiada.
- ✓ Al final cada empresa expuso que más de una vez se siente afectada por los cambios que hacen en el código de trabajo.
- ✓ Se identificó que las políticas de reclutamiento en el desempeño del talento humano son necesarias para que el personal se desenvuelva eficientemente en el cargo.
- ✓ El mayor problema que se presenta al momento de la selección es la aspiración salarial del candidato.
- ✓ En las empresas se observó que se manejan muy poco las bases teóricas para el manejo de la selección del personal, es por esta razón que cometen errores y seleccionan a un personal incompetente para el cargo.
- ✓ Se identificó que al no tener definidas los perfiles del cargo, el resultado es contratar a personal con perfiles diferentes a lo que la empresa lo requiere.
- ✓ Se observó que no cuentan con procedimientos de reclutamiento por lo que inciden en la ineficiente clasificación del personal.

RECOMENDACIONES

- ✓ La persona responsable con la selección de personal, deberá estudiar el perfil del cargo antes de solicitar al candidato, así tendrá definido los perfiles de cargo.
- ✓ Establecer un proceso en el modelo de selección del personal para indicar que la aspiración salarial se verá reflejado según el desempeño de cada personal de la empresa.
- ✓ Establecer una norma en las empresas para que el departamento de RRHH tenga como objetivo primordial dar un buen ambiente al trabajador y se sienta satisfecho en su cargo.
- ✓ Desarrollar e implementar una cultura organizacional para que los empleados de las empresas se sientan identificados y comprometidos con la misma.
- ✓ Establecer un sistema de procedimientos de reclutamiento para así lograr una eficiente clasificación del personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Ander-Egg, E. (1980). Técnicas de investigación social. (s.f.).
- Arias. (1984).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Revista Psicología*, 91-122.
- Borja Borja, M. T. (2012). Implementación del manual de selección por competencias para mejorar el desempeño laboral de Beehunting SA.
- Campos Leon, D. I. (2013). Diseño de un sistema basado en competencias para el reclutamiento.
- Cano A y del Carmen, M. (2003). Gestión administrativa en medicina familiar. *Rev. cuba. med. gen. integr.*, 19(4).
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Personal. Bolilla N° 6: Quinta Edición.
- Cuji L y Soledad, C. (2012). La rotación del personal operativo y su incidencia en la entrega del producto de la Microempresa Produmetalicos.
- Ferraro, E. A. (2001). Administración de los recursos humanos. Valletta: Ediciones SRL.
- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. On line) (27/03/2.000). Revisado él. ISO 690. (s.f.).
- Jaramillo, C. M. (1992). Los indicadores de gestión. España.
- Koontz, H. &. (1998). Administración: una perspectiva global. McGraw-Hill.
- Milton L, J. C. (1994).
- Ministerio del Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Montoya, N. O. (2010). Administración Fundamentos. Bogotá, Colombia: Universidad de Medellín.
- Moreno, L. P. (2012). Dirección y gestión de recursos humanos . Diaz de Santos.
- Morueco, R. (2013). Manual Práctico de Administración. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pinto San Lucas, C. (2012). Diagnóstico de los subsistemas de Recursos Humanos como la selección, capacitación y evaluación de desempeño del personal docente en la escuela Maria Leonor Salgado de Carbo. Quito.
- RAYMOND. (2006).

- Salinas, G. (2001). Objeto y metodo en la ciencia de la empresa en el discurso administrativo:naturaleza objeto y metodo. Bogotá:Ascolfa.
- Tapia, J. A. (2004). El proceso de evaluación psicológica en el marco de la selección de personal: una aproximación práctica.
- Torres R y Omar, H. (2013). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DIRECCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUBE INTERNA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES.
- UNEMI. (2014). Seguimientos a Graduados. Milagro.
- Velo J S y Ruibal, S. M. (2008). Selección de personal en la empresa y las administraciones públicas: de la visión tradicional a la visión estratégica. Papeles del psicólogo, 29(1), 16-24.
- Wayne, N. y. (1997). 180.
- Werther, W. B. (2000). Administración de personal y recursos humanos. McGraw-Hill.
- Young, E. G. (1998). Manual del Director de Recursos Humanos. Madrid: Edición especial por 5 días.

ANEXOS

ANEXO 1: DISEÑO DEL PROYECTO

MATRIZ DE PROBLEMATIZACION					
“ANÁLISIS DEL MODELO OPERATIVO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL CANTÓN MILAGRO, AÑO 2015”					
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿De qué manera incide el Sistema de selección de personal en la Gestión Administrativa de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?	Determinar de qué manera incide el Sistema de selección de personal en la Gestión Administrativa de las empresas industriales del cantón Milagro.	El Sistema de selección de personal incide en la efectividad del trabajo de cada uno de los empleados para así poder cumplir con los objetivos de la empresa.	Sistema de selección de personal	Efectividad del trabajo	ENCUESTA
SISTEMATIZACION	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS PARTICULARES	VI	VD	
¿De qué manera influye el no tener definidas las bases teóricas del proceso de reclutamiento en la efectividad del talento humano de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?	Determinar de qué manera influye el no tener definidas las bases teóricas del proceso de reclutamiento en la efectividad del talento humano de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.	El no tener definidas las bases teóricas del proceso de reclutamiento influye en contratar personal con perfiles diferentes para el cargo que e lo requiere.	Bases teóricas del proceso de reclutamiento	Personal con perfiles diferentes	ENCUESTA
¿Cómo afecta el no tener políticas de reclutamiento en el desempeño del talento humano de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?	Identificar cómo afecta el no tener políticas de reclutamiento en el desempeño del talento humano de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.	El no tener políticas de reclutamiento afecta en el rendimiento del trabajo y es por eso que las tareas terminan mal ejecutadas.	Políticas de Reclutamiento	Rendimiento del trabajo	ENCUESTA
¿Cómo afecta los cambios de ley de contratación de personal en la estabilidad laboral del personal de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?	Analizar cómo afecta los cambios del código de trabajo en la estabilidad laboral del personal de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.	Los cambios del código de trabajo inciden en el tiempo de contratos de los empleados	Código de trabajo	Tiempo de contratos	ENCUESTA
¿De qué manera incide el no tener establecidos los procedimientos de reclutamiento en el eficaz desempeño de los cargos de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro?	Demostrar de qué manera el no tener establecidos los procedimientos de reclutamiento incide en el eficaz desempeño de los cargos de las grandes empresas e industriales del cantón Milagro.	El no tener establecidos los procedimientos de reclutamiento incide en la ineficiente clasificación del personal.	Procedimientos de reclutamiento	Ineficiente clasificación del personal	ENCUESTA

ANEXO 2: FORMATO DE LAS ENCUESTAS

	UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES ENCUESTAS DIRIGIDAS A LAS EMPRESAS GRANDES E INDUSTRIALES DEL CANTÓN MILAGRO	
De las siguientes opciones seleccione según corresponda:		
<p>1. Al momento de convocar a los candidatos para un cargo determinado, la empresa tiene definido que conocimientos y preparación deberían tenerlos perfiles de los cargo?</p> <p>a. Ninguno</p> <p>b. A veces</p> <p>c. Casi siempre</p> <p>d. Siempre</p> <p>2. Al solicitar personal, han tenido algún inconveniente al momento de seleccionarlo para el cargo que requiere la empresa?</p> <p>a. Ninguno</p> <p>b. A veces</p> <p>c. Casi siempre</p> <p>d. Siempre</p> <p>3. ¿Cuáles son los principales inconvenientes en el proceso de selección y vinculación de nuevos empedados al momento de la contratación del personal?</p> <p>a. Aspiración salarial</p> <p>b. Experiencia en el cargo</p> <p>c. Nivel de Estudios</p> <p>d. Ninguno</p> <p>4. Considera la empresa que se necesita políticas y procedimientos de reclutamiento para la mejora procesos de selección de personal?</p> <p>a. No</p> <p>b. Si</p> <p>c. Tal vez</p> <p>5. ¿La persona encargada para escoger al personal dentro de la empresa, tiene relación al conocimiento del perfil del cargo?</p> <p>a. Deficiente</p> <p>b. Regular</p> <p>c. Buena</p> <p>d. Excelente</p>	<p style="text-align: center;">GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</p> <p>6. Dentro de la empresa se efectúan evaluaciones constantes para el empleado para verificar el desempeño del cargo?</p> <p>a. Ninguno</p> <p>b. A veces</p> <p>c. Casi siempre</p> <p>d. Siempre</p> <p>7. En promedio, cuántos procesos de selección realizan al mes?</p> <p>a. Al menos 1</p> <p>b. Entre 2 - 4</p> <p>c. Más de 5</p> <p>8. La empresa se ha sentido afectada al momento de los cambios del código del trabajo</p> <p>a. Nunca</p> <p>b. Talvez</p> <p>c. Casi siempre</p> <p>d. Siempre</p> <p>9. ¿Realiza procesos de reclutamiento interno?</p> <p>a. Nunca</p> <p>b. A veces</p> <p>c. Casi siempre</p> <p>d. Siempre</p> <p>10. Es idónea la manera que se ha venido desarrollando la selección de los candidatos dentro de la empresa?</p> <p>a. Deficiente</p> <p>b. Regular</p> <p>c. Buena</p> <p>d. Excelente</p>	

ANEXO 3. INFORMACIÓN DEL MUNICIPIO DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL CANTÓN MILAGRO



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

Milagro, 14 de Agosto del 2015

Economista
Denisse Robles
Alcaldesa de Milagro

De mis consideraciones

Nos dirigimos hacia usted muy cordialmente los alumnos de la Universidad Estatal de Milagro **MERCHÁN BAZÁN ERIKA LIBETH** con C.I 092799514-2 y **SALAZAR OÑATE DAVID EDUARDO** con C.I 092913173-8 para pedirle que nos haga el favor de dar información acerca de cuáles son y cuántas **EMPRESAS INDUSTRIALES** hay en el Cantón MILAGRO debido que estamos desarrollando nuestra tesis con el siguiente tema: **“ANÁLISIS DEL MODELO OPERATIVO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL CANTÓN MILAGRO, AÑO 2015”**.

Esperando una favorable y pronta respuesta quedamos muy agradecidos.

Erika Merchán B.

David Oñate

MERCHÁN BAZÁN ERIKA LIBETH
C.I 092799514-2

SALAZAR OÑATE DAVID EDUARDO
C.I 092913173-8

ALCALDÍA MUNICIPAL DEL CANTÓN MILAGRO

ALCALDÍA

18 AGO 2015

HORA: 14:49

RECIBIDO: 2

ANEXO 4. CERTIFICADO DE APROBACIÓN PARA REALIZAR LAS ENCUESTAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

Milagro, 6 de octubre del 2015

Economista
Ricardo Rivadeneira
Presidente del Ingenio Valdez

De mis consideraciones:

Nos dirigimos hacia usted muy cordialmente los alumnos de la Universidad Estatal de Milagro **MERCHÁN BAZÁN ERIKA LIBETH** con C.I 092799514-2 y **SALAZAR OÑATE DAVID EDUARDO** con C.I 092913173-8 para pedirle que nos haga el favor de ayudarnos a realizar unas encuestas al departamento de RRHH, debido a la realización de mi tesis con el siguiente tema: **“ANÁLISIS DEL MODELO OPERATIVO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL CANTÓN MILAGRO, AÑO 2015”**.

En la empresa industrial Ingenio Valdez, Ecoelectric y Codana.

Esperando una favorable y pronta respuesta quedamos muy agradecidos.



MERCHÁN BAZÁN ERIKA LIBETH
C.I 092799514-2



SALAZAR OÑATE DAVID EDUARDO
C.I 092913173-8


Recibido
14:05
06/10/2015

ANEXO 5. CERTIFICADO DE APROBACIÓN PARA REALIZAR LAS ENCUESTAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

Milagro, 6 de octubre del 2015

Ingeniero
Wilson Oñate
Director de Recursos humanos

De mis consideraciones:

Nos dirigimos hacia usted muy cordialmente los alumnos de la Universidad Estatal de Milagro **MERCHÁN BAZÁN ERIKA LIBETH** con C.I 092799514-2 y **SALAZAR OÑATE DAVID EDUARDO** con C.I 092913173-8 para pedirle que nos haga el favor de ayudarnos a realizar unas encuestas al departamento de RRHH, debido a la realización de mi tesis con el siguiente tema: **“ANÁLISIS DEL MODELO OPERATIVO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL CANTÓN MILAGRO, AÑO 2015”**.

En la empresa industrial Adelca.

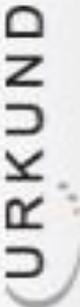
Esperando una favorable y pronta respuesta quedamos muy agradecidos.

MERCHÁN BAZÁN ERIKA LIBETH
C.I 092799514-2

SALAZAR OÑATE DAVID EDUARDO
C.I 092913173-8

David Oñate
05:45
6/10/2015

ANEXO 6. URKUND

	
Document	TESIS ING. BENITEZ.docx (D15904821)
Submitted	2015-10-29 00:31 (-05:00)
Submitted by	jantobea@gmail.com
Receiver	jbeniteza.unemi@analysis.urkund.com
Message	Fwd: Ing. : Show full message
	1% of this approx. 28 pages long document consists of text present in 1 sources.