



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la
obtención del Título de Psicólogo Industrial

TEMA:

“Los procesos de Reclutamiento y Selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa “GAMO’S” en el periodo Febrero – Junio del 2009.”

AUTOR: Ponce Chacón Enrique Fabricio

TUTOR: Dr. Cevallos Luis

Ambato- Ecuador

2009

*AL Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias
Humanas y de la Educación:*

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “Los procesos de Reclutamiento y Selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa “GAMO’S” en el periodo Febrero – Junio del 2009.” Presentado por el Sr. Ponce Chacón Enrique Fabricio, egresado de la carrera de Psicología Industrial, promoción: Marzo-Julio 2009 una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, considera que dicho informe investigativo reúne los requisitos básicos tanto técnicos como científicos y reglamentarios establecidos.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante el Organismo pertinente, para los trámites pertinentes.

LA COMISIÓN

.....
Dr. Bolívar Moya

.....
Dr. Danilo Villena

*APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE
GRADUACIÓN O TITULACION*

CERTIFICA:

Yo, Luis Cevallos Terneus CC 170950307-0 en mi calidad del Tutor del trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “Los procesos de Reclutamiento y Selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa GAMO’S en el periodo febrero – junio del 2009” desarrollado por el egresado Ponce Chacón Enrique Fabricio, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 16 de Noviembre del 2009

Dr. Luis Cevallos

TRABAJO DE GRADUACION O TITULACION

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del tutor, quien basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opciones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Ponce Chacón Enrique Fabricio

C.C.:180338250-4

AUTOR

DEDICATORIA:

Este proyecto se lo dedico a mi mamá y abuelita ya que siempre han velado por mi bienestar y gracias a ellas he podido salir adelante, a Dayana mi prima que me alegra con sus ocurrencias mi vida, a mis amigos que siempre han estado apoyándome, a mi amor Damiana que sabe como darle sentido a mi vida y por ultimo a mis hermanos y resto de mi familia que son el complemento de mi felicidad.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por darme el regalo de la vida, a mis padres, familiares, a la Universidad Técnica de Ambato por brindar la oportunidad para desarrollarme como profesional, al Dr. Luís Cevallos por compartir sus conocimientos y su apoyo incondicional para la realización del presente proyecto.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL
RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: “Los procesos de Reclutamiento y Selección y su incidencia en le desempeño de los trabajadores de la Empresa GAMO’S en el periodo febrero – junio del 2009”

AUTOR: Ponce Chacón Enrique Fabricio

TUTOR: Dr. Luis Cevallos

Resumen

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa

La selección de recursos humanos se define como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, consiste en escoger entre los candidatos reclutados a los más idóneos, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

Buscar solución a esta problemática es la motivación para realizar la presente investigación, con los resultados de esta podrán corregir falencias en las empresas que sufren de este mal que puede llevar a serias consecuencias ya que un proceso

adecuado de reclutamiento y selección se encuentra relacionado con el desempeño eficiente de los trabajadores pertenecientes a la Organización.

Formulada la hipótesis “los procesos de Reclutamiento y Selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa GAMO’S”. Se han conceptualizado todas las variables intervinientes, para luego adoptar la modalidad cualicuantitativa, métodos científicos, tipo de investigación, de campo, bibliográfica, linkográfica

Se realizó un trabajo donde como resultado de la encuesta, se obtuvo valiosa información para desarrollar la investigación y su incidencia real en la organización, formular las conclusiones y recomendaciones, de donde se obtuvo la siguiente propuesta: “crear un Manual de Reclutamiento y Selección para la Empresa GAMO’S”.

La misma que es de gran importancia por que contribuirá con respuestas claras de posibles soluciones al problema de investigación.

INDICE GENERAL

| Pág. | | |
|-------------|--|-----|
| | PORTADA | |
| | PÁGINA DE APROBACIÓN DE ESTUDIO Y CALIFICACIÓN | ii |
| | PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TUTOR | iii |
| | PÁGINA DE AUTORÍA DEL TRABAJO | iv |
| | DEDICATORIA | v |
| | AGRADECIMIENTO | vi |
| | RESUMEN EJECUTIVO | ix |
| | INDICE GENERAL DE CONTENIDOS | x |
| | INDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES | xii |
| | INTRODUCCIÓN | xiv |
| | CAPITULO I (EL PROBLEMA) | |
| | 1.1 TEMA | 1 |
| | 1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 1 |
| | 1.2.1 Contextualización | 1 |
| | 1.2.2 Análisis Crítico | 6 |
| | 1.2.3 Prognosis | 6 |
| | 1.2.4 Formulación Del Problema | 6 |
| | 1.2.5 Interrogantes | 7 |
| | 1.2.6. Delimitación Del Problema | 7 |
| | 1.3 JUSTIFICACIÓN | 7 |

| | |
|---|----|
| 1.4 OBJETIVOS | 8 |
| 1.4.1 General | 8 |
| 1.4.2 Específicos | 8 |
| CAPITULO II (MARCO TEÓRICO) | |
| 2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS | 9 |
| 2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA | 10 |
| 2.3 FUNDAMANTACIÓN LEGAL | 10 |
| 2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES | 12 |
| 2.5 HIPOTESIS | 17 |
| 2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES | 17 |
| CAPITULO III (METODOLOGIA) | |
| 3.1 Enfoque | 18 |
| 3.2 Modalidad básica de la investigación | 18 |
| 3.3 Niveles o tipos de investigación | 18 |
| 3.4 Población y muestra | 19 |
| 3.5 Operacionalización de variables | 20 |
| 3.6 Plan de recolección de información | 22 |
| 3.6.1 Recolección de información | 22 |
| 3.6.2 Técnicas e instrumentos | 22 |
| 3.7 Plan de procesamiento de la información | 23 |

CAPITULO IV (ANALISIS E INTERPRETACION)

4.1 Análisis e interpretación de resultados 25

4.2 Verificación de la hipótesis 35

CAPITULO V (CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES)

5.1 Conclusiones 39

5.2 Recomendaciones 39

CAPITULO VI (PROPUESTA)

6.1 Tema 40

6.2 Datos informativos 40

6.3 Antecedentes de la propuesta 40

6.4 Justificación 41

6.5 Objetivos 41

6.6 Análisis de factibilidad 41

6.7 Fundamentación 42

6.8 Metodología (modelo operativo) 47

6.9 Administración de la propuesta 49

6.10 Previsión de la propuesta 49

Bibliografía 50

Linkografía 50

ANEXOS

ANEXO 1 51

ANEXO 2 52

INDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES

Pág.

| | |
|---|----|
| CUADRO N° 01: Población y muestra | 19 |
| CUADRO N° 02: Operacionalización de la variable Independiente | 20 |
| CUADRO N° 03: Operacionalización de la variable Dependiente | 21 |
| CUADRO N° 04: Recolección de la información | 22 |
| CUADRO N° 05: Pregunta N° 01 | 25 |
| CUADRO N° 06: Pregunta N° 02 | 26 |
| CUADRO N° 07: Pregunta N° 03 | 27 |
| CUADRO N° 08: Pregunta N° 04 | 28 |
| CUADRO N° 09 Pregunta N° 05 | 29 |
| CUADRO N° 10: Pregunta N° 06 | 30 |
| CUADRO N° 11: Pregunta N° 07 | 31 |
| CUADRO N° 12: Pregunta N° 08 | 32 |
| CUADRO N° 13: Pregunta N° 09 | 33 |
| CUADRO N° 14: Pregunta N° 10 | 34 |
| CUADRO N° 15: Metodología (V. I.) | 47 |
| CUADRO N° 16: Metodología (V. D.) | 48 |
| CUADRO N° 17: Administración de la propuesta | 49 |

| | |
|--|----|
| CUADRO N° 18: Previsión de la evaluación | 49 |
| GRÁFICO N° 01: Árbol de problemas | 2 |
| GRÁFICO N° 02: Red de inclusiones (V. I.) | 3 |
| GRÁFICO N° 03: Red de inclusiones (V. D.) | 3 |
| GRÁFICO N° 04: Constelación de ideas (V. I.) | 4 |
| GRÁFICO N° 05: Constelación de ideas (V. D.) | 5 |
| GRÁFICO N° 06: Pregunta N° 01 | 25 |
| GRÁFICO N° 07: Pregunta N° 02 | 26 |
| GRÁFICO N° 08: Pregunta N° 03 | 27 |
| GRÁFICO N° 09: Pregunta N° 04 | 28 |
| GRÁFICO N° 10: Pregunta N° 05 | 29 |
| GRÁFICO N° 11: Pregunta N° 06 | 30 |
| GRÁFICO N° 12: Pregunta N° 07 | 31 |
| GRÁFICO N° 13: Pregunta N° 08 | 32 |
| GRÁFICO N° 14: Pregunta N° 09 | 33 |
| GRÁFICO N° 15: Pregunta N° 10 | 34 |

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, concentra cada uno de los pasos continuados a seguir en una correcta investigación científica. Luego de identificar la existencia del problema de los procesos de Reclutamiento y Selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa de calzado “GAMO’S” se considera vital el estudio de las causas y efectos que son las razones para que este problema se presente dentro del establecimiento. Además de lo anotado anteriormente, se encuentra incluido aspectos que no son conocidos por muchas personas pese a que tienen gran importancia, como también sabemos, que por medio de la investigación mas profunda de este tema llegaremos a descubrir puntos hasta hoy ignorados.

Capítulo N° I Se formula el problema de forma clara donde se identifican las variables, su contextualización y la proyección a futuro de no corregir el problema, se justifica el porque de la investigación y los objetivos de la misma.

Capítulo N° II El marco teórico de la investigación se encarga de reunir los datos necesarios para la misma como son datos legales, referencias y demás que puedan ayudar al correcto desarrollo de la investigación.

Capítulo N° III La metodología que se usara en la investigación como la técnica de recolección de datos los medios a usarse para este fin, la forma de procesar la información, etc. El enfoque para el desarrollo de la investigación.

Capítulo N° IV En el análisis e interpretación de resultados se tabula las encuestas tomadas a la población de estudio para ser analizadas e interpretadas según las respuestas y tendencias de cada encuestado. Así podemos verificar o no la hipótesis planteada en el estudio.

Capítulo N° V Las conclusiones y recomendaciones se obtienen luego de analizar los datos preliminares del estudio completo para poder dar soluciones tentativas a este problema y verificar la factibilidad de su aplicación en la empresa.

Capítulo N° VI Finalmente la propuesta es el planteamiento de una solución a la problemática la cual debe ser factible y viable en el medio donde se desarrollo la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema:

Los procesos de Reclutamiento y Selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa “GAMO’S” en el periodo Febrero – Junio del 2009.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización:

Macro:

Dentro del Ecuador uno de los problemas con los que han vivido todos los líderes, tanto a nivel grupal como organizacional tiene que ver con el Reclutamiento y Selección de Personal, las organizaciones exitosas sobresalen en los procesos relacionados con los ingresos, mantenimiento, desarrollo y egresos de su personal, los ingresos a la organización representan a una de las dos fases principales del proceso de socialización organizacional; la segunda fase es la acomodación organizacional que se presenta cuando la persona se siente más bien integrado con la empresa

Meso:

A nivel de la Provincia de Tungurahua al parecer el problema tiene el mismo panorama, las empresa requieren un planeamiento minucioso del personal, la competitividad a que están sujetas hoy en día hacen totalmente indispensable que se vean preparadas en su propio equipo antes de atreverse a misiones que pueden costarle su propia existencia.

Es de gran importancia para la organización, el proceso de reclutamiento y selección, pues su eficiencia, efectividad y eficacia esta vinculada directamente al establecimiento, cumplimiento y desarrollo de las actividades del talento humano, y el no tenerlos en cuenta distorsiona los resultados y un retraso en el logro de objetivos.

Micro:

En GAMO'S las funciones de reclutamiento y selección de personal no son realizadas de la forma más idónea, en el proceso de reclutamiento, se obvian procedimientos técnicos necesarios para atraer a los solicitantes mejor calificados y ocupar los puestos vacantes.

Así mismo, se detectó que gran parte de las funciones correspondientes al área de; reclutamiento y selección de personal, son realizadas por otros departamentos de la institución, lo cual indica que no existe un criterio único para la selección de personal para cargos vacantes; esta situación impide el ingreso a la organización de personal de alta calidad.

Árbol de problemas:

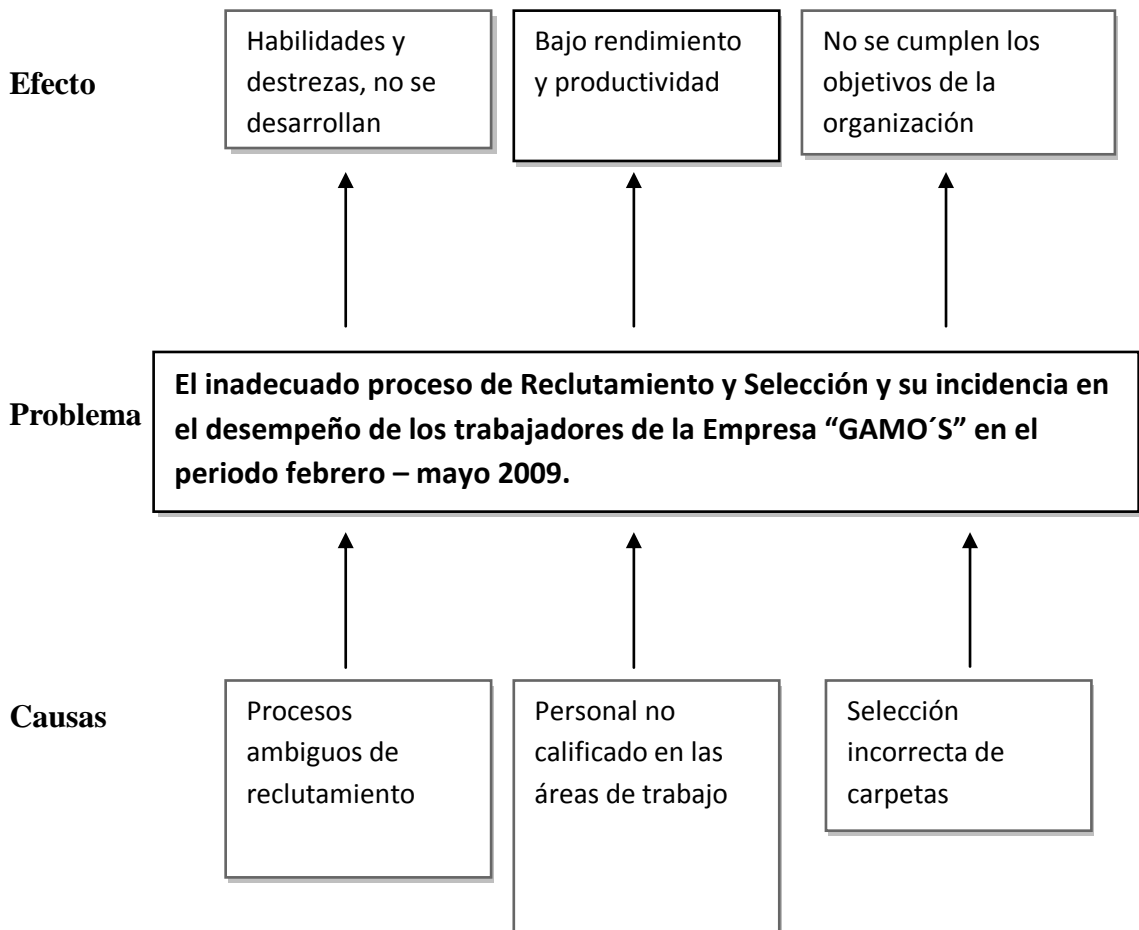
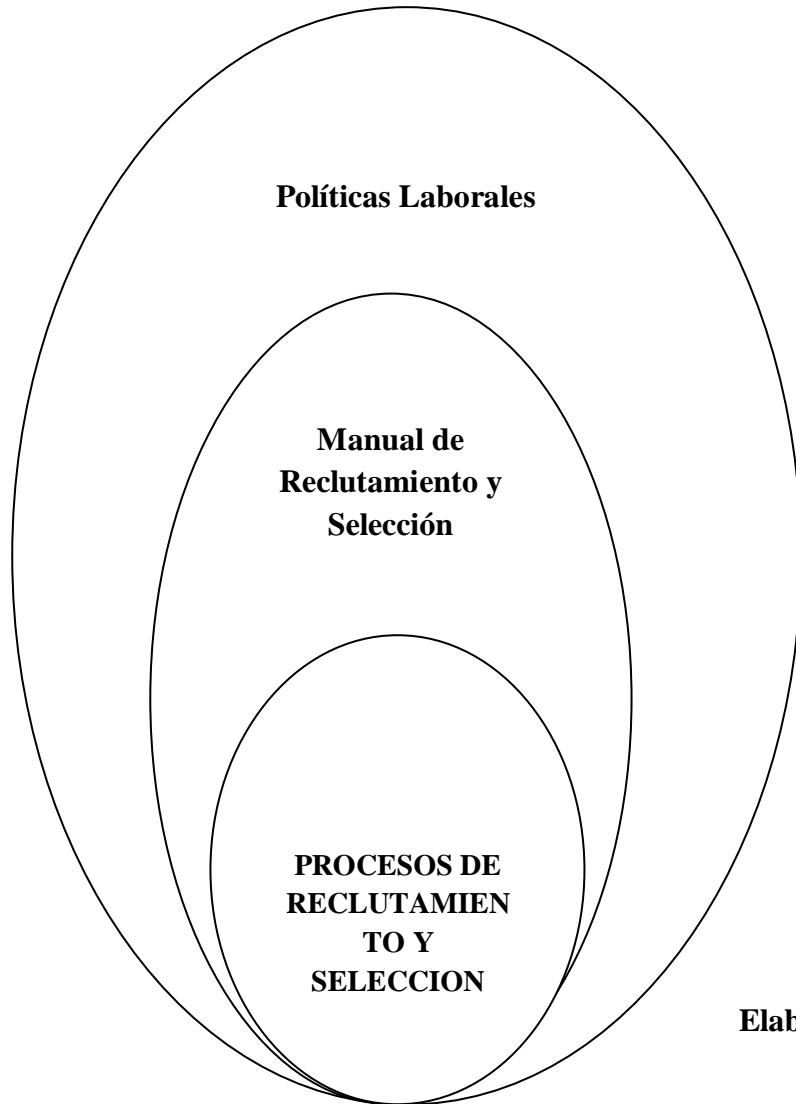


Gráfico N°- 1

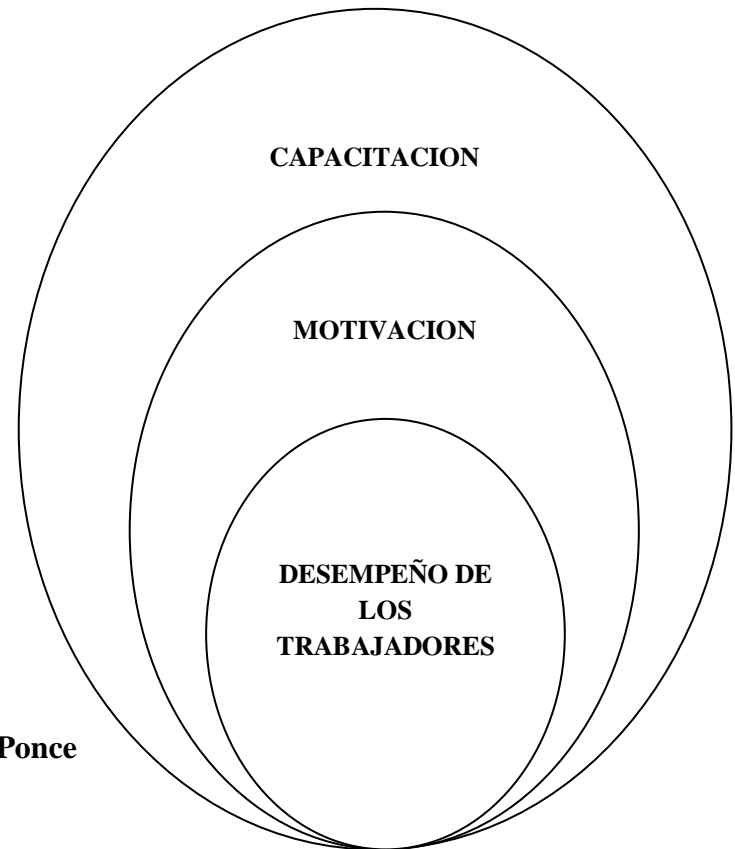
Elaborado por: Fabricio Ponce

Grafico N°- 2



RED DE INCLUSIONES

Grafico N°- 3



Elaborado por: Fabricio Ponce

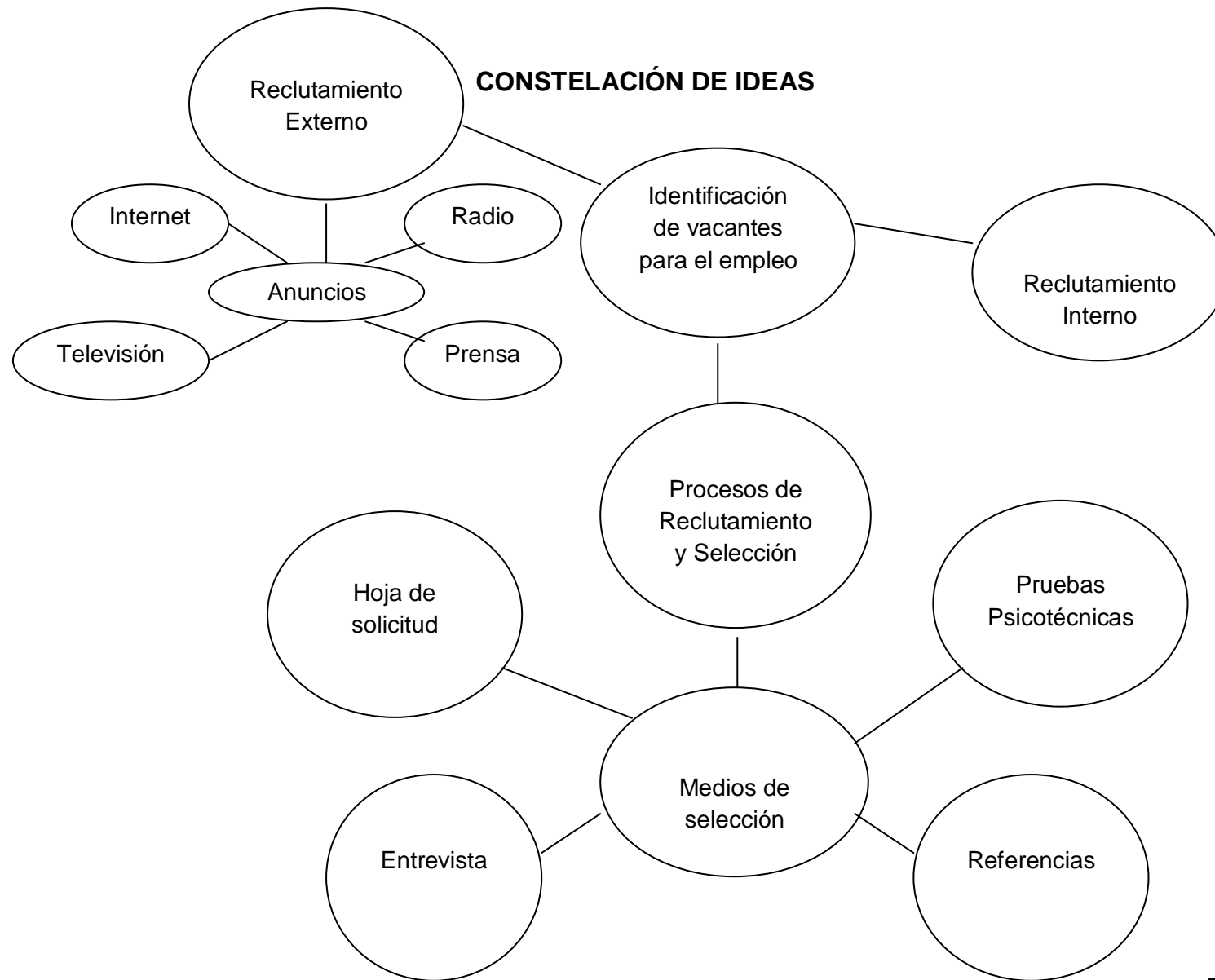


Grafico N°- 4

**Elaborado por:
Fabricio Ponce**

CONSTELACIÓN DE IDEAS

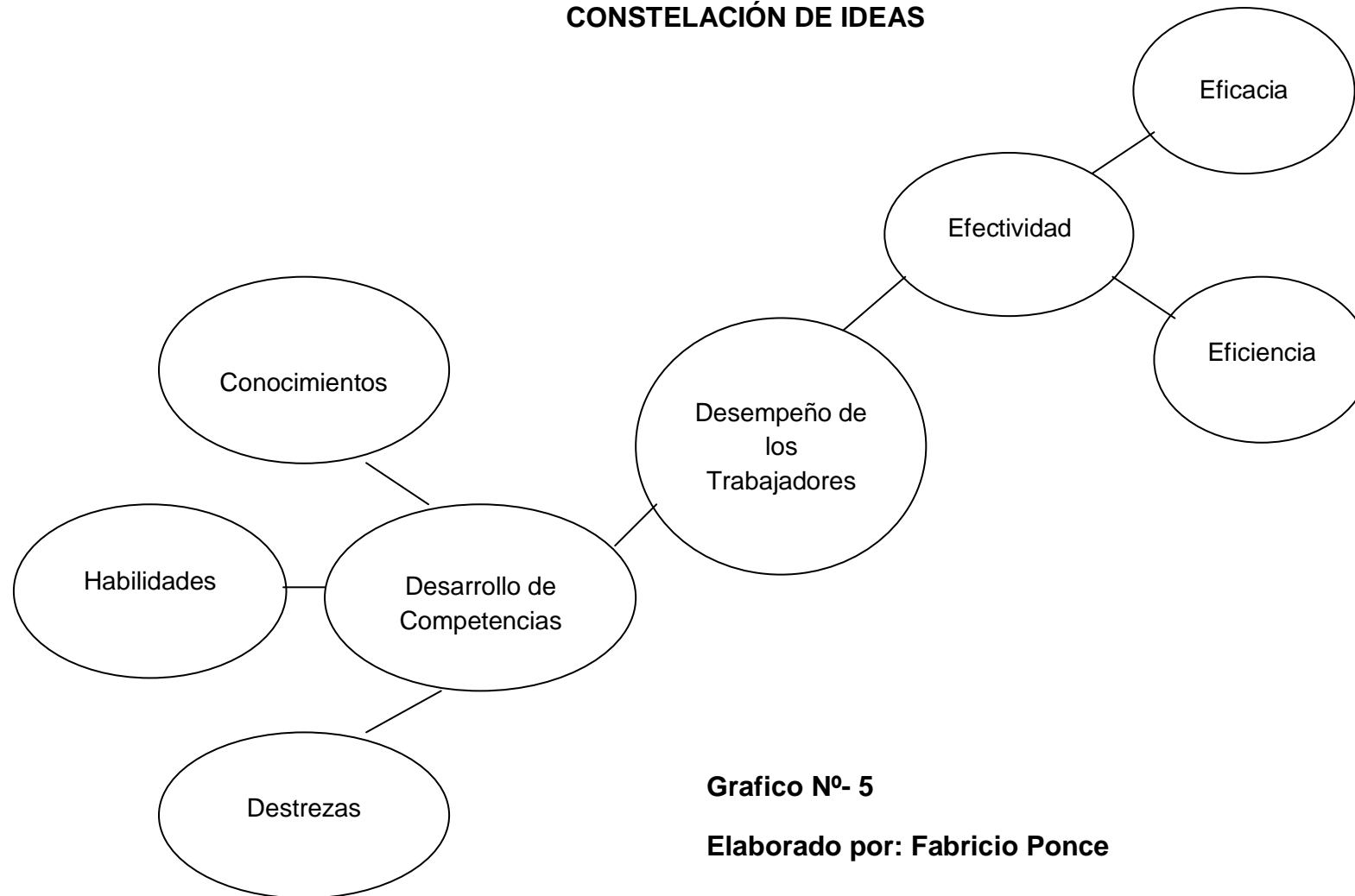


Grafico Nº- 5

Elaborado por: Fabricio Ponce

1.2.2. Análisis crítico:

- La causa de tener procesos ambiguos de reclutamiento, se debe a un inadecuado proceso de reclutamiento y selección, lo cual tiene como consecuencia que no se desarrollen nuevas habilidades y destrezas por parte de los trabajadores.
- La causa de tener un personal no calificado en las áreas de trabajo, se debe a un inadecuado proceso de reclutamiento y selección, lo cual tiene como efecto el bajo rendimiento y productividad de los trabajadores.
- La causa de realizar una selección incorrecta de carpetas, se debe a un inadecuado proceso de reclutamiento y selección, lo cual tiene como efecto el no cumplimiento de los objetivos de la organización.

1.2.3. Prognosis:

Si el problema existente en la Empresa GAMO'S se refiere a un inadecuado proceso de reclutamiento y selección lo cual incide en el desempeño de los trabajadores, debido a causas como: procesos ambiguos de reclutamiento, personal no calificado en las áreas de trabajo y selección incorrecta de carpetas.

De no tomar una medida pertinente ante este problema las consecuencias a las que podría llegar la Empresa "GAMO'S" seria:

- El personal no desarrolla Habilidades y destrezas,
- Bajo rendimiento y productividad,
- No se cumplen los objetivos de la organización,
- Reducción de personal.

1.2.4. Formulación del Problema:

¿Cómo incide los procesos de Reclutamiento y Selección en el desempeño de los trabajadores de la Empresa GAMO'S en el periodo de Febrero a Mayo del 2009?

1.2.5. Interrogantes:

- ¿Cuáles son las características de los procesos de Reclutamiento y Selección de la empresa GAMO´S?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa GAMO´S?
- ¿Existe una alternativa a la problemática del inadecuado proceso de Reclutamiento y Selección y la productividad de los trabajadores de la empresa GAMO´S?

1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación:

- *Delimitación Espacial.-* La investigación se realizó en la empresa GAMO´S. Pasaje Reinaldo Miño y avenida Atahualpa.
- *Delimitación Temporal.-* La investigación se desarrolló en el periodo Febrero – Junio 2009.

1.3. Justificación:

La tarea del seleccionador es delicada; de alguna forma tiene en sus manos el destino de una persona, vocación, necesidades económicas, sociales y familiares; con lo cual no se puede rechazar a una persona sin considerar el factor humano, además de las otras pruebas utilizadas.

Cuando la selección no se realiza bien el departamento de recursos humanos no logra los objetivos determinados anteriormente, asimismo, una selección desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o franquear el ingreso a alguien con influencia negativa que puede afectar el éxito de la organización.

La factibilidad de la presente investigación se da por medio de fuentes de consulta como LIBROS SOBRE EL TEMA, TESIS PREVIAS AL TEMA EN INTERNET.

Los beneficiarios de esta investigación serán los miembros de la empresa GAMO'S, tanto al personal administrativo, como al personal de producción y supervisores de trabajo, y todo aquel que tenga acceso a este proyecto de investigación.

La utilidad teórica consiste en el documento donde se marcan los pasos adecuados en un proceso de reclutamiento y selección y la importancia con la productividad de los empleados de la empresa.

La utilidad práctica de esta investigación es brindar una nueva alternativa para realizar el proceso de reclutamiento y selección adecuado en la empresa e incrementar la productividad de sus empleados.

1.4. Objetivos:

1.4.1. Objetivo General

“Determinar el inadecuado proceso de Reclutamiento y Selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa “GAMO'S” en el periodo febrero – mayo 2009”.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características de los procesos de Reclutamiento y Selección de la empresa GAMO'S?
- Detectar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa GAMO'S?
- Diseñar una propuesta de solución al inadecuado proceso de Reclutamiento y Selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa “GAMO'S” en el periodo febrero – mayo 2009.

CAPTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes Investigativos:

A través de una investigación minuciosa dentro de la Universidad no se encontró ningún documento o textos relacionados con el tema a investigar, para lo cual vi la necesidad de investigar fuera de ella, sujeto al presente proyecto de investigación realizado en la empresa **Servicios Panamericanos de Protección sobre los Procesos de Reclutamiento y Selección de personal.**

La información que brinda **Servicios Panamericanos de Protección sobre los procesos de Reclutamiento y Selección** tendrá una importancia de primer orden para mi investigación, ya que dota de una herramienta técnica y moderna de fácil manejo logrando así optimizar mi investigación.

La presente investigación servirá como soporte investigativo para futuros trabajos o proyectos dentro de la Universidad, brindando así información importante al tema de Reclutamiento y Selección de Personal.

Autor.- Eddy Bustamante

Andreina Martinez

[Anmar34\[arroba\]hotmail.com](mailto:Anmar34@aroba@hotmail.com)

Pagina Electrónica.- www.monografias.com/trabajos32/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml

2.2. Fundamentación Filosófica:

La investigación se ubica en el paradigma crítico propositivo, ya que nos permite una visualización objetiva de la realidad del problema; **Crítico** por cuanto analiza una realidad socio – productiva y **propositivo** por cuanto se busca plantear una alternativa de solución a la problemática investigada.

Es preciso recalcar que la fundamentación filosófica permite la interacción transformadora implicando valores y explicaciones contextualizadas.

2.3. Fundamentación Legal:

Esta investigación tiene el respaldo de los siguientes artículos de la Constitución y el Código de Trabajo de la República del Ecuador:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR

TÍTULO II.- DERECHOS

CAPITULO V.- Derechos de participación.

Art. 61.- Los ecuatorianos y ecuatorianas gozan de los siguientes derechos:

7.- Desempeñar empleos y funciones públicas con base en meritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente incluyente, equitativo, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

TÍTULO V.- RÉGIMEN DE DESARROLLO

CAPITULO VI.- Trabajo y producción

Art. 389....Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basaran en ciertos requisitos de habilidades, destrezas, formación, meritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, dignidad e integridad de las personas.

CÓDIGO DE TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones Fundamentales

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

El Trabajo es obligatorio en la forma y con las limitaciones preescritas en la Constitución y las leyes.

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 si no mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

TÍTULO I

Del Contrato Individual de Trabajo

Art. 8.- Contrato Individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra persona 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.

2.4. Categorías Fundamentales:

2.4.1. Procesos de Reclutamiento y Selección.- Se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes y la selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados.

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección.

El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la empresa de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos.

El Objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la empresa.

La selección de recursos humanos se define como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

Reclutamiento Interno.- Este ocurre cuando se intenta cubrir la vacante con personal perteneciente a la misma empresa y estas pueden ser a través de:

- Transferencias (movimiento horizontal)
- Promociones (movimiento vertical y horizontal)
- Transferencia con promociones Programas de desarrollo

Reclutamiento Externo.- Este tipo de reclutamiento se lleva a cabo con personas ajenas a la empresa. Varía de acuerdo con el tipo de puesto, y se realiza a través de:

- Candidatos presentados por empleados de la empresa.
- Anuncios en la prensa, radio, televisión, revistas e Internet.
- Contactos con Universidades.
- Agencias de reclutamiento

Proceso de Selección.- El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definida y debe realizarse de la siguiente forma específica:

- Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento.
- Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil.
- Definición del método de reclutamiento.
- Concertación de entrevistas.
- Entrevistas + técnicas de selección.
- Elaboración de informes.
- Entrevista final.”

Manual de Reclutamiento y Selección.- “Es una guía en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal para así solventar la necesidad de mano de obra competente para la organización, tiene como meta fundamental, propiciar una transparente y eficiente gestión de los procesos de reclutamiento y selección, donde el mérito, la idoneidad y la capacidad sean los elementos centrales en su ejecución.”

Políticas Laborales.- “Son directrices para la toma de decisiones, una vez establecidas, cada vez que haya que tomar una decisión no será necesario comenzar desde el principio otra vez. Las políticas reflejan la "personalidad" de la compañía. El tono y el lenguaje utilizados para los enunciados de las mismas serán percibidos como una política de la actitud de la administración hacia los

empleados. Además, las políticas de personal también definen las conductas que la compañía espera de los trabajadores.”

2.4.2. Desempeño de los trabajadores.- “Son los conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales; es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo y varía de una persona a otra, y de situación a situación; es el cumplimiento de metas, resultados, excelencia y cualidades de la persona y sobre todo su contribución al negocio de la organización”

Motivación.- “Es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación, son factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, en los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, **en psicología**, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto, se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.”

Capacitación.- “Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad, es el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de una misión”.

Desarrollo de Competencias.- “Potencial del personal de una empresa tendente a mejorar la actuación y su rendimiento, puede suministrar los siguientes índices relevantes, los que, relacionados con los objetivos estratégicos organizacionales, ofrecerán la plataforma para valorar la necesidad del cambio y evaluar las posibilidades para lograrlo.”

a) la línea de base de la mejora interna. Una prospectiva de hasta dónde se puede maximizar el rendimiento de la operatividad de la organización, sin necesidad de recurrir a apoyos externos significativos;

b) la línea de base de la mejora externa. Un juicio futurista de hasta dónde se puede incrementar la operatividad de la empresa con el uso de servicios externos;

c) el umbral de la oferta. Sí se toma en cuenta que el suministro de servicios de afuera es apropiado, se puede administrar la línea de base de la mejora interna como el umbral por debajo del cual deben ofertar los consultores externos.

Efectividad.- “Concepto que involucra la eficiencia y la eficacia, consistente en alcanzar los resultados programados a través de un uso óptimo de los recursos involucrados.”

Eficiencia.- “Virtud y facultad para obtener un efecto determinado. Aptitud, competencia, eficacia en el cargo que se ocupa o trabajo que se desempeña, es lograr los objetivos utilizando el menor número de recursos, por ejemplo menos tiempo, menos dinero, etc.”

Eficacia.- “Significa el logro de los objetivos, capacidad para obrar o para conseguir un resultado determinado. Que tiene la virtud de producir el efecto deseado.”

Conocimiento.- “Es el estado de quien conoce o sabe algo, y por otro lado, los contenidos sabidos o conocidos que forman parte del ser humano, los conocimientos se adquieren mediante una pluralidad de procesos cognitivos: percepción, memoria, experiencia, razonamiento, enseñanza-aprendizaje, testimonio de terceros, estos procesos son objeto de estudio de la ciencia cognitiva, la observación controlada, la experimentación, la modelización, la crítica, las encuestas, y otros procedimientos que son específicamente empleados por las ciencias, pueden considerarse como un refinamiento o una aplicación sistemática de los anteriores, estos son objeto de estudio de la epistemología.”

Habilidades.- “Es una capacidad desarrollada por medio de un conjunto de procedimientos que pueden ser analizados en forma consciente, lo que permitirá autoevaluar el desempeño cognitivo con el fin de introducir las modificaciones pertinentes, Es el grado de competencia de un sujeto concreto frente a un objetivo determinado. Es decir, en el momento en el que se alcanza el objetivo propuesto en la habilidad.”

Destrezas.- “Manifestación de una serie de elementos o de un conjunto sólido guiado por la imaginación por la mente, y, por todos aquellos aspectos se desarrollan dentro de nosotros a través de sensaciones y su interpretación.

2.5. Hipótesis:

El proceso de reclutamiento y selección incide en el desempeño de los trabajadores de la empresa “GAMO’S” de la Provincia de Tungurahua en el periodo Febrero a Junio del 2009.

2.6. Señalamiento De Variables:

Variable Independiente proceso de reclutamiento y selección

Variable Dependiente desempeño de los trabajadores

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Enfoque:

La presente investigación tiene un enfoque cuali – cuantitativo. Cualitativo por el hecho de investigar una situación socio – productiva. Cuantitativa por que se obtendrán datos numéricos a ser procesados estadísticamente.

3.2. Modalidad Básica de la Investigación:

Documental Bibliográfica:

Porque se acudieron a fuentes secundarias de investigación como son: libros referentes al tema, código del trabajo, constitución de la república, internet, etc.

De Campo:

Por cuanto se desarrollo la investigación en el lugar de los hechos, esto es la empresa GAMO'S de la ciudad de Ambato.

De Intervención Social:

Por cuanto se busca el planteamiento de una alternativa de solución a la problemática que es el motivo de la presente investigación.

3.3. Niveles o tipos de Investigación:

Exploratoria:

Ya que la investigación busca descubrir las principales características de la problemática tratada.

Descriptiva:

Por cuanto la investigación detalla las causas y consecuencias de la problemática en mención.

De Asociación De Variables:

Por que se establece la relación de la variable independiente con respecto a la variable dependiente.

3.4. Población y Muestra:

El universo de estudio de la presente investigación estará integrado por los trabajadores que esta detallado en el siguiente cuadro:

Cuadro N°- 1

| | |
|--|-----|
| Trabajadores de la empresa GAMO'S | 100 |
| TOTAL | 100 |

Elaborado por: Fabricio Ponce

3.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable independiente: Proceso de Reclutamiento y Selección

Cuadro N°- 2

| CONCEPTUALIZACIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | TÉCNICAS INSTRUMENTOS |
|--|--|--|---|-------------------------------------|
| Se llama reclutamiento al proceso de identificación de de vacantes para el empleo y los medios de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificación de vacantes para el empleo ➤ Medios de selección | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reclutamiento Interno ➤ Reclutamiento Externo ➤ Anuncios en prensa, radio, televisión e internet. ➤ Hoja de solicitud ➤ Pruebas Psicotécnicas ➤ Entrevista ➤ Referencias | <p>1) ¿Seleccione con una X la fuente de reclutamiento utilizado cuando ingreso a la empresa GAMO´S?</p> <p>a) Recomendación de un empleado (.....)</p> <p>b) Anuncio en la prensa (.....)</p> <p>c) Otros (.....)</p> <p>2) ¿El proceso de reclutamiento se lo realiza por medio de la recepción de carpetas?</p> <p>a) SI (.....) b) NO (.....)</p> <p>3) ¿Qué fuente de reclutamiento le párese mejor para la selección de personal?</p> <p>a) Reclutamiento Interno (.....)</p> <p>b) Reclutamiento Externo (.....)</p> <p>4) ¿Se le ejecuto a usted alguna de las siguientes pruebas para su ingreso a la empresa?</p> <p>a) Test Psicotécnico (.....)</p> <p>b) Test de Personalidad (.....)</p> <p>c) Pruebas practicas (.....)</p> <p>d) Ninguna) (.....)</p> <p>5) ¿Uno de los medios de selección utilizados por la empresa GAMO´S es la Entrevista?</p> <p>a) SI (.....) b) NO (.....)</p> | <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> |

Variable dependiente: Desempeño de los trabajadores

Cuadro N°- 3

| CONCEPTUALIZACIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | TÉCNICAS INSTRUMENTOS |
|--|---|---|---|-------------------------------------|
| <p>Consiste en el desarrollo de competencias, individuales y sociales; es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo y varía de una persona a otra; es el cumplimiento de metas y resultados, busca alcanzar la efectividad de la persona y sobre todo su contribución al negocio de la organización.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo de competencias ➤ Efectividad | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimientos ➤ Habilidades ➤ Destrezas ➤ Eficacia ➤ Eficiencia | <p>¿El desarrollo de competencias se debe a un proceso adecuado de selección de personal? a) SI (.....) b) NO (.....)</p> <p>¿En la selección de personal que se aplica en la empresa GAMO'S se toma en cuenta sus conocimientos, habilidades y destrezas? a) SI (.....) b) NO (.....)</p> <p>¿El aplicar un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección se consigue efectividad en los procesos de los trabajadores? a) SI (.....) b) NO (.....)</p> <p>¿Los procesos de Reclutamiento y selección inciden en el desempeño de los trabajadores? a) SI (.....) b) NO (.....)</p> <p>¿Al aplicar un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección se obtendrá mejores resultados en el desempeño de los trabajadores y así el cumplimiento de objetivos? a) SI (.....) b) NO (.....)</p> | <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> |

3.6. Plan de recolección de información

3.6.1. Recolección de información

Cuadro N° 4

| PREGUNTAS BÁSICAS | EXPLICACIÓN |
|-----------------------------------|---|
| 1.- ¿Para que? | Para alcanzar los objetivos de investigación |
| 2.- ¿De que personas u objetos? | Personal administrativo y de producción de calzado “GAMO’S” |
| 3.- ¿Sobre que aspectos? | Matriz de operacionalización de variables |
| 4.- ¿Quién? | Fabricio Ponce |
| 5.- ¿Cuándo? | Mayo 2009 |
| 6.- ¿Dónde? | Instalaciones de la empresa de calzado “GAMO’S” |
| 7.- ¿Cuántas veces? | 1 vez |
| 8.- ¿Qué técnicas de recolección? | Encuesta |
| 9.- ¿Con que? | Cuestionario |
| 10.- ¿En que situación? | En la planta de la empresa |

Elaborado por: Fabricio Ponce

3.6.2. Técnicas e instrumentos

Encuesta.- La encuesta es una técnica de recolección de información, por la cual los informantes responden por escrito a preguntas entregadas por escrito

Cuestionario.- LA finalidad del cuestionario es obtener, de manera sistemática información de la población investigada, sobre las variables que interesan estudiar.

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Validez.- Un instrumento de recolección es válido “cuando mide de alguna manera demostrable aquello que trata de medir, libre de distorsiones sistemáticas”. Muchos investigadores de ciencias sociales prefieren asegurar la validez cualitativa a través de juicios de expertos, en la perspectiva de llegar a la esencia del objeto de estudio, más allá de lo que expresan los números.

La validez del instrumento de investigación se la obtuvo mediante el “juicio de expertos”.

Confiabilidad.- “Una medición es confiable o segura cuando aplicada repetidamente o a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, proporciona resultados iguales o parecidos. La determinación de la confiabilidad consiste, pues, en establecer si las diferencias de resultados se deben a inconsistencias en la medida”. De la revisión de los expertos y de sus recomendaciones, se procederá a la modificación de los instrumentos si es necesario.

La confiabilidad del instrumento de investigación se logra mediante la aplicación de una “prueba piloto”.

3.7. Plan de procesamiento de la información

Los datos recogidos (datos en bruto) se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.

Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.

Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.

Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

Análisis e interpretación de resultados:

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con el apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis. Para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTRERPRETACION DE RESULTADOS

4.1. Análisis de los Resultados:

Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa GAMO´S de la provincia de Tungurahua.

Pregunta N°- 1: ¿Cuál fue la fuente de reclutamiento utilizado cuando ingreso a la empresa GAMO´S?

Cuadro N°- 5:

Fuentes de Reclutamiento para ingreso a la empresa GAMO´S

| Alternativas | Frecuencias | Porcentaje |
|------------------------------|-------------|-------------|
| Recomendación de un empleado | 80 | 80% |
| Anuncio en la prensa | 8 | 8% |
| Otros | 12 | 12% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Fabricio Ponce

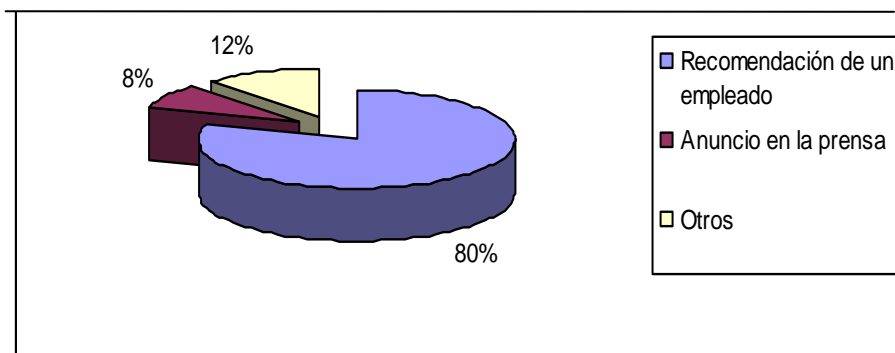


Gráfico N°- 6

Fuentes de Reclutamiento para ingreso a la empresa GAMO´S

Análisis e interpretación:

El 80% de trabajadores encuestados, manifiestan que la fuente de reclutamiento fue a traves de la recomendación de un empleado, el 12% afirma que su fuente de reclutamiento fue por anuncios en la prensa y el 8% manifiesta que su reclutamiento fue por otras fuentes.

De lo que se deduce que la mayoría de los trabajadores fueron reclutados por medio de la recomendación de otro empleado.

Pregunta N°- 2: ¿El proceso de reclutamiento se lo realiza por medio de la recepción de carpetas?

Cuadro N°- 6:

Reclutamiento por recepción de carpetas

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 45 | 45% |
| No | 55 | 55% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Fabricio Ponce

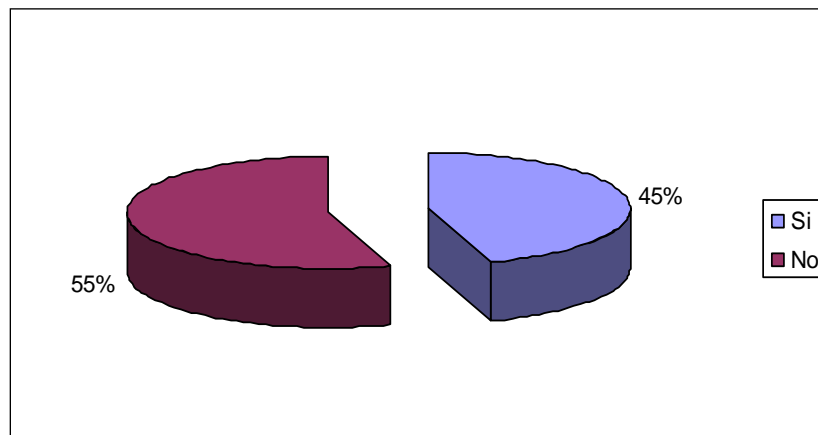


Gráfico N°- 7

Reclutamiento por recepción de carpetas

Análisis e interpretación:

El 55% de trabajadores encuestados, afirman que el reclutamiento no se lo realiza por medio de la recepción de carpetas, mientras que el 45% manifiesta que su reclutamiento se lo realizó por medio de carpetas.

De lo que se deduce que una parte de trabajadores fueron reclutados por medio de la recepción de carpetas.

Pregunta N°- 3: ¿Qué fuente de reclutamiento le parece mejor para la selección de personal?

Cuadro N°- 7:

Fuentes de reclutamiento

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Reclutamiento Interno | 67 | 67% |
| Reclutamiento Externo | 33 | 33% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Fabricio Ponce

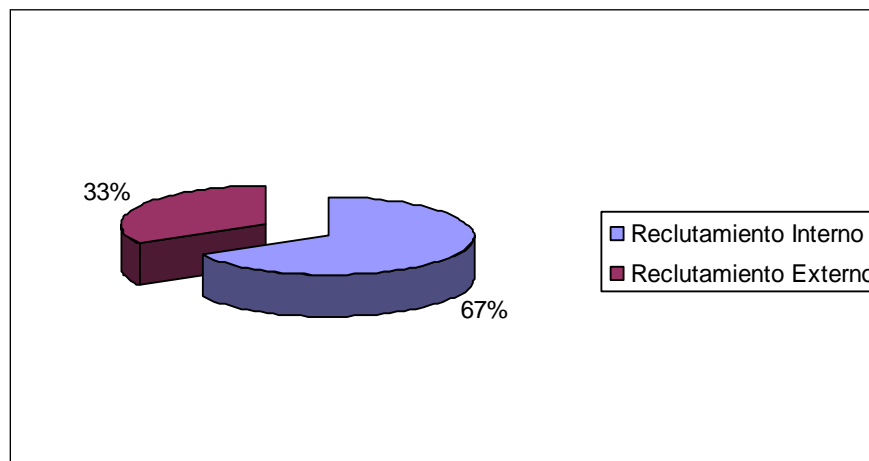


Gráfico N°- 8

Fuentes de reclutamiento

Análisis e interpretación:

Un 67% de los trabajadores, afirman que la mejor fuente de reclutamiento para la selección de personal es la interna, mientras que el 33% manifiesta que la mejor fuente es la externa.

De lo que indica que la mayor parte de trabajadores prefieren un reclutamiento interno para el personal.

Pregunta N°- 4: ¿Se le ejecutó a usted alguna de las siguientes pruebas para su ingreso a la empresa?

Cuadro N°- 8:

Pruebas tomadas al ingreso a la empresa

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|-------------------|-------------------|
| Test Psicotécnico | 2 | 2% |
| Test de Personalidad | 3 | 3% |
| Pruebas practicas | 53 | 53% |
| Ninguna | 42 | 42% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Fabricio Ponce

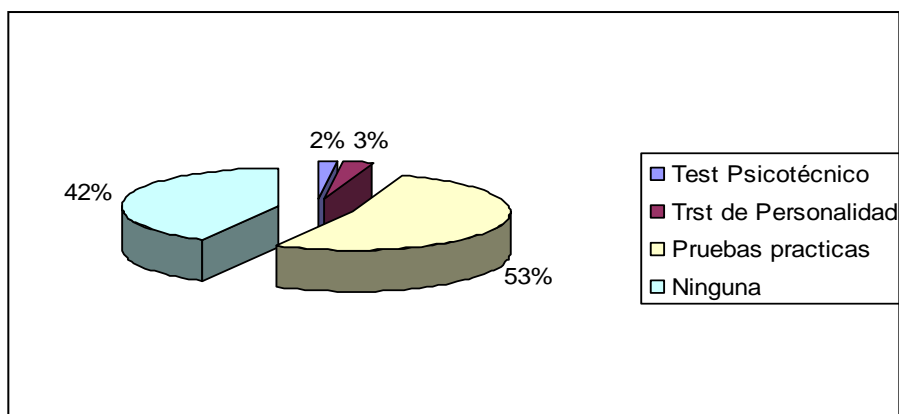


Gráfico N°- 9:

Pruebas tomadas al ingreso a la empresa

Análisis e interpretación:

El 53% de trabajadores encuestados, afirman que para el ingreso a la empresa se les aplicó pruebas prácticas, el 42% manifiestan que no se le realizó ninguna prueba de ingreso, mientras el 3% de los trabajadores expresan que se les aplicó test de la personalidad, dejando a un 2% de empleados, a los cuales se les aplicó test psicotécnicos.

De lo que se deduce que a una cierta cantidad de trabajadores, se les aplicó pruebas prácticas para su ingreso a la empresa.

Pregunta N°- 5: ¿Uno de los medios de selección utilizados por la empresa GAMO'S es la Entrevista?

Cuadro N°- 9:

Entrevista como medio de selección

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 32 | 32% |
| No | 68 | 68% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Fabricio Ponce

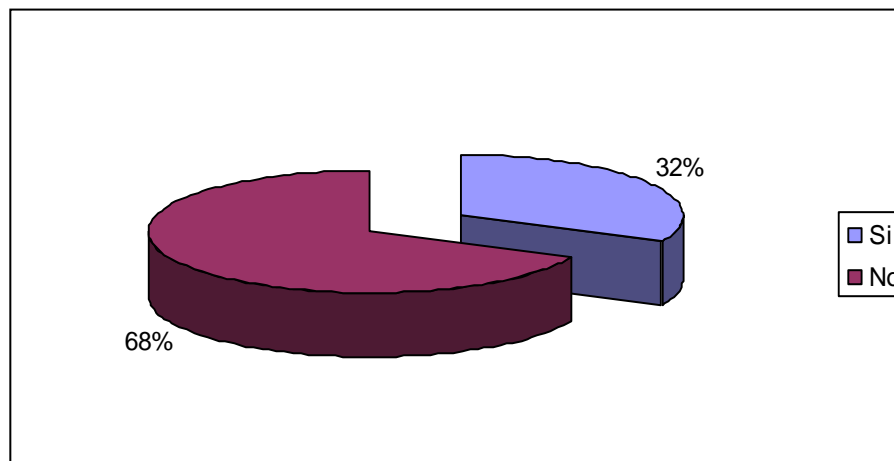


Gráfico N°- 10:

Entrevista como medio de selección

Análisis e interpretación:

Un 68% de empleados, manifiestan que no se les realizó ningún tipo de entrevista al ingreso a la empresa, mientras que el 32% nos dicen que se les realizó una entrevista para su ingreso.

De lo que se puede notar que la mayor parte de empleados no fueron entrevistados a su ingreso a la empresa.

Pregunta N°- 6: ¿El desarrollo de competencias se debe a un proceso adecuado de selección de personal?

Cuadro N°- 10:

Desarrollo de competencias

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 84 | 84% |
| No | 16 | 16% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Fabricio Ponce

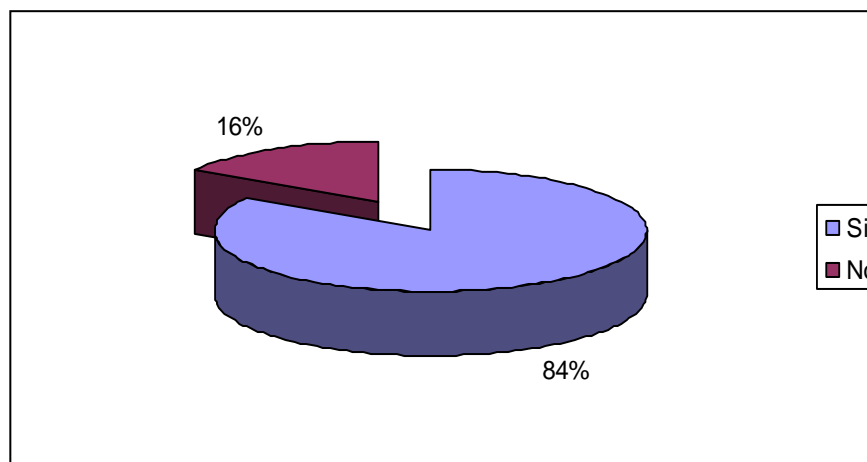


Gráfico N°- 11:

Desarrollo de competencias

Análisis e interpretación:

El 84% de trabajadores, afirman que el desarrollo de competencias se debe a un proceso adecuado de selección de personal, mientras que el 16% nos dicen que el desarrollo de competencias no se debe a un proceso adecuado de selección.

De lo que manifiesta que la mayor parte de trabajadores están de acuerdo que el desarrollo de competencias se debe a un proceso adecuado de selección de personal.

Pregunta N°- 7: ¿En la selección de personal que se aplica en la empresa GAMO'S se toma en cuenta sus conocimientos, habilidades y destrezas?

Cuadro N°- 11:

Selección de personal por conocimientos, habilidades y destrezas

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 62 | 62% |
| No | 38 | 38% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Fabricio Ponce

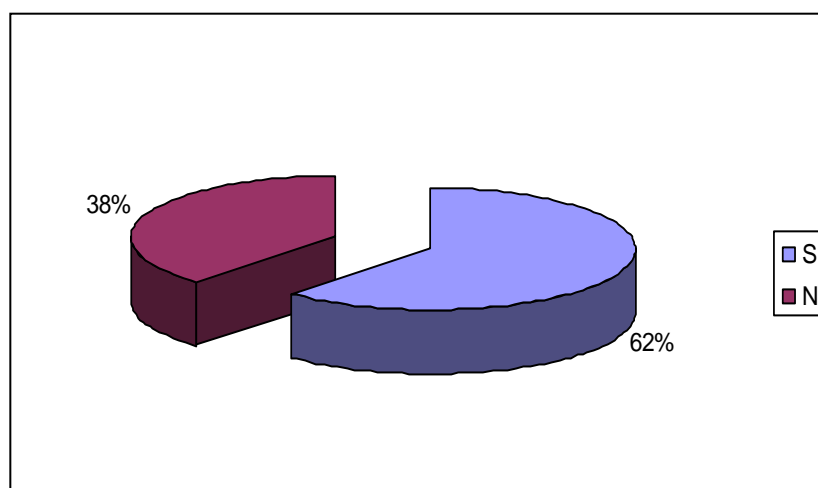


Gráfico N°- 12

Selección de personal por conocimientos, habilidades y destrezas

Análisis e interpretación:

El 62% de empleados, indican que en el proceso de selección se toman en cuenta sus conocimientos, habilidades, destrezas; mientras el 38% de empleados manifiestan que no se tomaron en cuenta sus conocimientos, habilidades y destrezas al momento de la selección de personal.

Se puede notar que a la mayor parte de empleados, se les tomó muy en cuenta sus conocimientos, habilidades y destrezas, al momento de la selección de personal.

Pregunta N°- 8: ¿El aplicar un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección se consigue efectividad en los procesos de los trabajadores?

Cuadro N°- 12:

Efectividad en los procesos de los trabajadores

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 87 | 87% |
| No | 13 | 13% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Fabricio Ponce

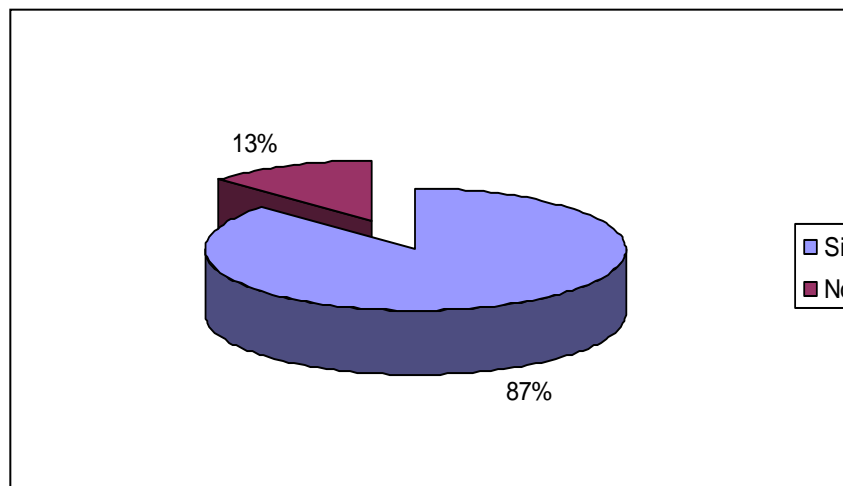


Gráfico N°- 13:

Efectividad en los procesos de los trabajadores

Análisis e interpretación:

El 87% de trabajadores, afirman que al aplicar un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección de personal, se conseguirá efectividad en los procesos de los empleados, mientras un 13% manifiestan que no se conseguirá efectividad en los procesos.

La mayor parte de empleados se encuentran seguros que al aplicar un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección, se logrará efectividad en los procesos de los trabajadores.

Pregunta N°- 9: ¿Los procesos de Reclutamiento y selección inciden en el desempeño de los trabajadores?

Cuadro N°- 13:

Desempeño de los trabajadores

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 91 | 91% |
| No | 9 | 9% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

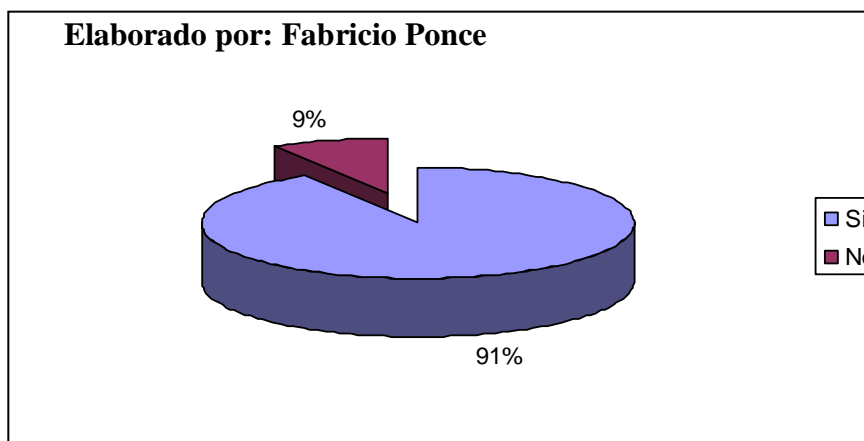


Gráfico N°- 14:

Desempeño de los trabajadores

Análisis e interpretación:

El 91% de trabajadores, afirman que los proceso de Reclutamiento y Selección de personal, si inciden en el desempeño de los trabajadores, mientras que un 9% desconoce del beneficio de aplicar un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección de personal.

De lo que se deduce que al aplicar un proceso adecuado de Reclutamiento y Selección de personal, se obtendrá un mejor desempeño de los trabajadores.

Pregunta N°- 10: ¿Al aplicar un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección se obtendrá mejores resultados en el desempeño de los trabajadores y así el cumplimiento de objetivos?

Cuadro N°- 14:

Cumplimiento de Objetivos

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 95 | 95% |
| No | 5 | 5% |
| TOTAL | 100 | 100% |

Fuente: Encuesta a trabajadores

Elaborado por: Fabricio Ponce

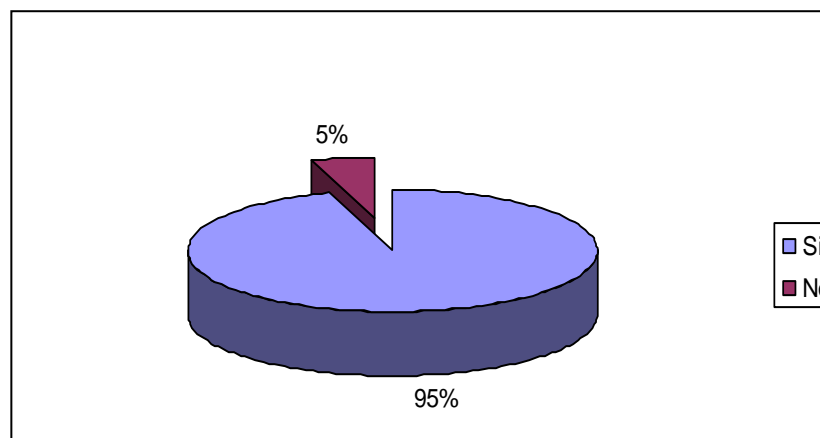


Gráfico N°- 15:

Cumplimiento de Objetivos

Análisis e interpretación:

El 95% de empleados, manifiestan que al aplicar un proceso adecuado de Reclutamiento y Selección de personal, se podrán conseguir los objetivos planteados por la organización, mientras que un 5% piensa lo contrario.

De lo que se deduce que al aplicar un proceso adecuado de Reclutamiento y Selección de personal, se obtendrá un compromiso con los empleados y así el cumplimiento de objetivos.

4.2 Verificación de la Hipótesis

Modelo Lógico

H_0 : La inadecuada proceso de reclutamiento y selección de personal no incide en el desempeño de los trabajadores de la empresa “Gamo’s” de la Provincia de Tungurahua en el periodo Febrero – Junio del 2009

H_a : La inadecuada proceso de reclutamiento y selección de personal si incide en el desempeño de los trabajadores de la empresa “Gamo’s” de la Provincia de Tungurahua en el periodo Febrero – Junio del 2009

Modelo Matemático:

H_0 : $O = E$

H_a : $O \neq E$

Modelo Estadístico:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Prueba de Hipótesis:

Nivel de Significación

$\alpha = 0.05$

95% de Confiabilidad

Zona de Rechazo de la Hipótesis Nula

Grado de libertad (gl)

$$gl = (c - 1)(f - 1) \quad gl = (2 - 1)(2 - 1)$$

$$gl = 1 \times 1$$

$$gl = 1$$

$$X^2_t = 3,84$$

Regla de decisión:

R(H₀) si $X^2_c > X^2_t$ es decir $X^2_c > 3,84$

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado

Frecuencias Observadas

| VARIABLES | SI | NO | TOTAL |
|--------------------------------------|-----|-----|-------|
| Proceso de Reclutamiento y Selección | 290 | 210 | 500 |
| Desempeño de los trabajadores | 419 | 81 | 500 |
| TOTAL | 709 | 291 | 1000 |

Elaborado por: Fabricio Ponce

Frecuencias Esperadas

| VARIABLES | SI | NO | TOTAL |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Proceso de Reclutamiento y Selección | 354,5 | 145,5 | 500 |
| Desempeño de los trabajadores | 354,5 | 145,5 | 500 |
| TOTAL | 709 | 291 | 1000 |

Elaborado por: Fabricio Ponce

Cálculo de χ^2_c

| | O | E | $(O - E)^2/E$ |
|-------|-----|------------|---------------|
| SI | 290 | 354,5 | 11.74 |
| SI | 419 | 354,5 | 11.74 |
| NO | 210 | 145,5 | 28.59 |
| NO | 81 | 145,5 | 28.59 |
| TOTAL | | χ^2_c | 80.66 |

Elaborado por: Fabricio Ponce

Decisión Estadística

Con 1 grado de libertad y 95% de confiabilidad la X^2_c es de 80.66 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X^2_t que es de 3,84; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice:

“La inadecuada proceso de reclutamiento y selección de personal **si incide en el desempeño** de los trabajadores de la empresa “Gamo’s” de la Provincia de Tungurahua en el periodo Febrero – Junio del 2009.”

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

1. El proceso de reclutamiento de personal no es el más adecuado a los fines de la organización, tampoco posee un archivo de personal elegible, que le permita recurrir a éste en el momento en el cual se requiera.
2. En el proceso de selección, al personal no se le aplica ningún tipo de prueba psicotécnica, o de cualquier otra índole, mostrando de esta manera una debilidad en el proceso de selección de personal.
3. La empresa no cuenta con un Manual de Reclutamiento y Selección de personal lo cual repercute en la inducción del candidato más idóneo para ocupar el puesto o cargo de trabajo.

Recomendaciones:

1. La Empresa debe crear un Manual de funciones de cargo con la finalidad de obtener la información necesaria del puesto o cargo para realizar el reclutamiento de personal de una forma adecuada.
2. La Empresa debe crear un Manual de Reclutamiento y Selección de personal con la finalidad de elegir al individuo más idóneo para el trabajo, utilizando técnicas e instrumentos específicos como: anuncios en la prensa o en cualquier medio de información, recepción de carpetas, análisis y selección de carpetas, test psicológicos, pruebas técnicas, entrevistas y por ultimo la inducción del nuevo personal.
3. La Empresa debe tener una persona especializada en Recursos Humanos para seguir correctamente los procesos de reclutamiento y selección y así obtener resultados favorables para la organización.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Tema:

Creación de un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal para la Empresa de Calzado “GAMO’S”.

6.2. Datos informativos:

Título: Manual de Reclutamiento y Selección de Personal

Empresa: Calzado “GAMO’S”

Beneficiarios: Todo el personal de “GAMO’S”

Ubicación: Pasaje Reinaldo Miño y Av. Atahualpa

Que produce: Fabrica calzado infantil, trekking, casual, deportivo, fútbol y micro-fútbol, botas militares, botas de seguridad industrial.

Numero telefónico: (03) 2 841 540

Tipo: Privada

Responsable: Fabricio Ponce

6.3 Antecedentes de la propuesta

La investigación revela que el proceso de Reclutamiento y Selección no se lo esta realizando adecuadamente lo cual repercute de una manera considerable el ingreso del personal más idóneo para desempeñar las funciones que requiere el cargo o puesto de trabajo, para lo cual se recomienda crear un manual de Reclutamiento y Selección como instrumento valioso para la inducción del personal adecuado a cualquier área de trabajo.

6.4 Justificación.

La propuesta aquí planteada es necesaria porque busca mejorar el área de trabajo, con el fin de brindar un modelo adecuado de reclutamiento y selección de personal, y a la vez crear conciencia acerca de tener la oportunidad de contar con el personal idóneo para el cumplimiento de objetivos y el desarrollo de la organización.

6.5 Objetivos

Objetivo General:

- Mejorar los procesos de Reclutamiento y selección de personal de la Empresa de Calzado “GAMO’S”

Objetivos específicos:

- Crear un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal
- Capacitar al personal de los beneficios de contar con un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal.

6.6 Análisis de factibilidad

Política.- El liderazgo efectivo del Gerente de “GAMO’S” esta orientado a conseguir objetivos favorables para la Empresa, creando un compromiso con cada una las personas que son parte de la organización brindando seguridad y confianza.

Socio Cultural.- La sociedad es muy exigente y demanda cada vez más de productos de calidad y un servicio personalizado para lo cual el personal que se encarga de fabricar el producto debe estar capacitado y ubicado en su correspondiente puesto de trabajo al igual el personal que se encuentra en contacto directo con los clientes con la finalidad de satisfacer todas sus necesidades.

Tecnología.- La tecnología debe ir acorde a las necesidades de la Empresa formando parte primordial del funcionamiento de la misma, para lo cual se debe desarrollar nuevas estrategias e incrementar nuevas competencias laborales adecuadas al desarrollo organizacional.

Organizacional.- La Empresa está formada por personas, las cuales se unen para alcanzar objetivos que la individualidad no les permite, cuentan con una estructura funcional y un objetivo en común.

Equidad de género.- La Empresa es una fuente de trabajo sin discriminación alguna, brinda las mismas oportunidades laborales a hombres y mujeres sin importar su raza o religión.

Ambiental.- La Empresa se encuentra comprometida a cuidar del Medio Ambiente con un control minucioso de los materiales y desechos que pueden afectar al ambiente interno como externo de la Empresa brindando seguridad a las personas que se encuentran a exposición.

6.7. Fundamentación:

Manual de Reclutamiento y Selección de Personal

Objetivo:

Tiene como meta fundamental, propiciar una transparente y eficiente gestión de los procesos de reclutamiento y selección, donde el mérito, la idoneidad y la capacidad sean los elementos centrales en su ejecución, servirá como guía en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal para así solventar la necesidad de mano de obra competente que se presente en GAMO'S.

Dirigido:

Al personal de todas las áreas de la Empresa.

Contenido a tratar:

1.- Pasos a seguir para el proceso de reclutamiento y selección de personal:

1.1.- Requerimiento de personal.

- Unidad o sección
- Nombre del cargo vacante
- La Justificación de la Necesidad del personal
- Fecha máxima en que se requiere cubrir la vacante
- Sugerencia del aspirante. (Experiencia, instrucción, cursos, etc.)

1.2.- Creación/validación del perfil de competencias para el cargo

- Identificación del cargo
- Requisitos del cargo
- Actividades esenciales
- Conocimientos
- Destrezas
- Otras competencias

1.3.- Difusión de la oferta de empleo en el mercado laboral.

- Determinar canales de difusión
- Determinar el contenido de las publicaciones
- Formato de anuncio

1.4.- Recepción y clasificación de carpetas de los postulantes.

- Análisis de las carpetas
- Clasificación de carpetas

1.5.- Entrevista y pruebas.

- Pruebas psicotécnicas
- Pruebas de conocimiento
- Entrevista estructurada

Actividades:

Presentación del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal

Presentación del facilitador

Explicación del contenido del Manual

Recursos a emplear:

Salón de la Empresa

Proyector

Computador portátil

Hojas de contenido

Duración de la presentación:

1H00 hora

Evaluación:

Evaluaciones mensuales al nuevo personal que ingresa a la empresa, en cuanto a su nivel de producción y desarrollo de competencias.

Capacitación referente a los beneficios de utilizar un Manual de reclutamiento y selección de personal.

Objetivos:

Proporcionar conocimientos y la información necesaria referente a un proceso adecuado de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de promover una nueva cultura organizacional y el reconocimiento de las habilidades, destrezas y nuevas competencias de los empleados de la Empresa.

Contenidos:

1.- Desarrollo de la capacitación:

1.1.- Que es un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal

1.2.- En que consiste el Manual de Reclutamiento y selección de Personal

1.3.- Por que utilizar un Manual de Reclutamiento y selección de personal

1.4.- Beneficios para los empleados de la Empresa

1.5.- Beneficios para la Organización

Actividades:

Presentación de la Capacitación

Presentación del facilitador

Dinámica

Charla

Retroalimentación

Recursos a emplear:

Salón de la Empresa

Proyector

Computador portátil

Hojas de contenido

Material para dinámica

Duración:

1H30 min.

Evaluación:

Se procederá a una retroalimentación de la capacitación

6.8 metodología: modelo operativo, Manual de Reclutamiento y Selección de Personal

Cuadro No: 15

| OBJETIVOS | CONTENIDOS | ACTIVIDADES | RECURSOS | RESPONSABLE | TIEMPO | EVALUACION |
|--|--|---|--|----------------|-----------|---|
| Tiene como meta fundamental, propiciar una transparente y eficiente gestión de los procesos de reclutamiento y selección, donde el mérito, la idoneidad y la capacidad sean los elementos centrales en su ejecución, servirá como guía en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal para así solventar la necesidad de mano de obra competente que se presente en GAMO'S | <p>Requerimiento de personal</p> <p>Creación/validación del perfil de competencias para el cargo</p> <p>Difusión de la oferta de empleo en el mercado laboral</p> <p>Recepción y clasificación de carpetas de los postulantes</p> <p>Entrevista y pruebas.</p> | <p>Presentación del Manual de Reclutamiento y Selección</p> <p>Presentación del facilitador</p> <p>Explicación del contenido del Manual</p> | <p>Salón de la empresa</p> <p>Proyector</p> <p>Computador Portátil</p> <p>Hojas de contenido</p> | Fabricio Ponce | 1H00 hora | Evaluaciones mensuales al nuevo personal que ingresa a la empresa, en cuanto a su nivel de producción y desarrollo de competencias. |

Modelo operativo, Capacitación referente a los beneficios de utilizar un Manual de reclutamiento y selección de personal.

Cuadro No: 16

| OBJETIVOS | CONTENIDOS | ACTIVIDADES | RECURSOS | RESPONSABLES | TIEMPO | EVALUACION |
|---|--|--|---|----------------|--------|---|
| Proporcionar conocimientos y la información necesaria referente a un proceso adecuado de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de promover una nueva cultura organizacional y el reconocimiento de las habilidades, destrezas y nuevas competencias de los empleados de la Empresa. | Que es un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal En que consiste el Manual de Reclutamiento y selección de Personal Por que utilizar un Manual de Reclutamiento y selección de personal Beneficios para los empleados de la Empresa Beneficios para la Organización | Presentación de la Capacitación Presentación del facilitador Dinámica Charla Retroalimentación | Salón de la Empresa Proyector Computador portátil Hojas de contenido Material para dinámica | Fabricio Ponce | 1H30 | Preguntas en el transcurso de la capacitación |

Elaborado por: Fabricio Ponce

6.9 Administración de la propuesta

Cuadro No: 17

| RESPONSABLES | ACTIVIDADES | PRESUPUESTO | FINANCIAMINETO |
|----------------|--|-------------|----------------|
| Fabricio Ponce | Creación del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal Capacitación | \$ 100,00 | Gerente |

Elaborado por: Fabricio Ponce

6.10 Previsión de la evaluación

Cuadro No: 18

| PREGUNTAS BÁSICAS | EXPLICACIÓN |
|-----------------------------|--|
| ¿Quiénes solicitan evaluar? | Dp. Administrativo y Producción. |
| ¿Por qué evaluar? | Para constatar si la propuesta se cumple |
| ¿Para qué evaluar? | Para verificar y determinar el logro de los objetivos |
| ¿Que evaluar? | El adecuado proceso de Reclutamiento y Selección de Personal |
| ¿Quién evalúa? | Supervisores de área y Dp. de Recursos Humanos |
| ¿Cuándo evaluar? | Cada mes |
| ¿Cómo evaluar? | A través del perfil por competencias |
| ¿Con qué evaluar? | Matriz de desempeño laboral |

Elaborado por: Fabricio Ponce

Bibliografía:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR

TÍTULO II.- DERECHOS

CAPITULO V.- *Derechos de participación*

CÓDIGO DE TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

TÍTULO I

Del Contrato Individual de Trabajo

Disposiciones Fundamentales

Manual del Empleado / Vivero *Sierra Gold* Yuba City, California

Chiavenato, I. (1999), *Gestión del Talento Humano*

LINKOGRAFÍA

www.monografias.com/trabajos32/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml

es.wikipedia.org/wiki/**Políticas Laborales**

es.wikipedia.org/wiki/**Motivación**

es.wikipedia.org/wiki/**Capacitación**

www.monografias.com/trabajos7/inci/inci.shtml

ANEXOS

Anexo 1:

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

Encuesta para investigar los procesos de Reclutamiento y Selección y su incidencia en el desempeño de los Trabajadores

Empresa: GAMO'S

Fecha.....

Indicación.- Lea detenidamente y marque con una X en la respuesta que considere adecuada.

1) ¿Cuál fue la fuente de reclutamiento utilizado cuando ingreso a la empresa GAMO'S?

- a) Recomendación de un empleado (.....)
- b) Anuncio en la prensa (.....)
- c) Otros (.....)

2) ¿El proceso de reclutamiento se lo realiza por medio de la recepción de carpetas?

- a) SI (.....)
- b) NO (.....)

3) ¿Qué fuente de reclutamiento le párese mejor para la selección de personal?

- a) Reclutamiento Interno (.....)
- b) Reclutamiento Externo (.....)

4) ¿Se le ejecuto a usted alguna de las siguientes pruebas para su ingreso a la empresa?

- a) Test Psicotécnico (.....)
- b) Test de Personalidad (.....)
- c) Pruebas practicas (.....)
- d) Ninguna) (.....)

5) ¿Uno de los medios de selección utilizados por la empresa GAMO'S es la Entrevista?

- a) SI (.....)
- b) NO (.....)

6) ¿El desarrollo de competencias se debe a un proceso adecuado de selección de personal?

- a) SI (.....)
- b) NO (.....)

7) ¿En la selección de personal que se aplica en la empresa GAMO'S se toma en cuenta sus conocimientos, habilidades y destrezas?

- a) SI (.....)
- b) NO (.....)

8) ¿El aplicar un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección se consigue efectividad en los procesos de los trabajadores?

- a) SI (.....)
- b) NO (.....)

9) ¿Los procesos de Reclutamiento y selección inciden en el desempeño de los trabajadores?

- a) SI (.....)
- b) NO (.....)

10) ¿Al aplicar un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección se obtendrá mejores resultados en el desempeño de los trabajadores y así el cumplimiento de objetivos?

- a) SI (.....)
- b) NO (.....)

Anexo 2

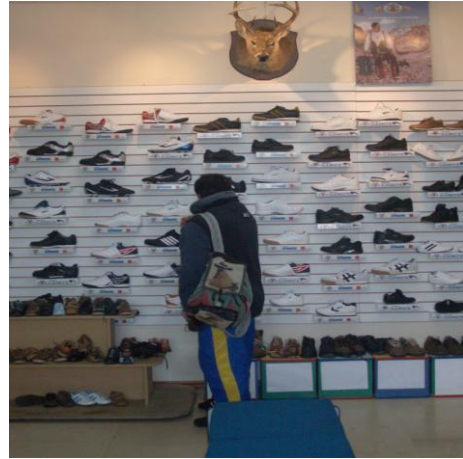
Empresa de Calzado "GAMO'S"



Departamento Administrativo



Almacén



Diseño



Bodegas



Producción Galpón 1



Producción Galpón 2



Empacado



Empresa de Calzado

GAMO'S

